

2022現業・公企統一闘争

住民の未来に貢献できる、自治体責任による質の高い 公共サービスの確立と労働条件改善に関する 統一要求書と要求の解説

目 次

I 2022現業・公企統一闘争 基本 requirements モデル	2
II 現業・公企統一闘争基本 requirements モデル解説	
＜現業・公企・公共交通職員（会計年度任用職員等を含む）が直営で配置されている単組＞	
1. 自治体公共サービス全般について	7
2. 現業・公企・公共交通職場の新規採用について	12
3. 賃金・労働条件の改善について	14
4. 定年引き上げにむけて	18
5. 現業・公企・公共交通職員の政策提言について	20
6. 災害対応や新型コロナウイルス感染症対策など危機管理体制の強化について	21
7. コンセッション方式導入や安易な事業統合について	26
8. 業務に必要な資格取得に係る公費負担などについて	28
9. 会計年度任用職員等の賃金・労働条件の改善について	28
10. 地域公共交通の活性化について	31
11. 現業・公企・公共交通職場の労働安全衛生について	32
12. 事前協議について	34
13. 労働協約締結について	40
＜現業・公企・公共交通職員が直営で配置されていない単組＞	
1. 委託されている業務の行政責任による管理について	42
2. 質の高い公共サービス維持のための委託労働者の待遇改善について	43
3. 委託労働者の労働安全衛生体制の確立について	44
4. 災害対応や新型コロナウイルス感染症対策など危機管理体制の強化について	46
5. 地域公共交通の活性化について	30・47

I. 2022現業・公企統一闘争要求書

＜現業・公企・公共交通職員（会計年度任用職員等を含む）が直営で配置されている単組用＞

住民の未来に貢献できる、自治体責任による質の高い 公共サービスの確立と労働条件改善に関する統一要求書

1. 自治体公共サービス全般について

- (1) 自治体責任による質の高い公共サービスを実施するため、現業・公企・公共交通職場をはじめとした直営で行っている住民サービスについては、引き続き直営で行うこと。
- (2) 現在、委託を行っている業務について、業務委託後もサービス水準が維持されているか、委託契約内容が法律に違反（偽装請負・派遣法違反）していないか、安全配慮義務違反がないかなど、業務委託の状況について検証を行うこと。
- (3) 総合評価制度・最低制限価格制度等の入札改革を行うとともに、公契約条例を制定するなど、委託労働者の公正労働を実現すること。

2. 現業・公企・公共交通職場の新規採用について

- (1) 将来にわたり安全かつ良質な公共サービスを安定的に提供するため、技術継承や職場の年齢構成などを考慮し、定年引き上げにともなう採用抑制は行わず、計画的な新規採用を行うこと。また、新規採用ができない場合はその理由を明らかにすること。
- (2) 恒常的業務には会計年度任用職員などの非正規職員を配置せず、正規職員を配置すること。

3. 賃金・労働条件の改善について

- (1) 地方公営企業労働関係法第7条において、技能労務職員の賃金は労使交渉で決定することとされていること、さらには、地方公営企業法第38条第2項において、技能労務職員の賃金はその職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等、職務の内容と責任に応ずるものであることとされていることを踏まえ、行政職(二)表の導入などの賃金引き下げは行わないこと。
- (2) 中途採用者については、学卒直採用の職員と同様になるよう、前歴加算の方法を改善すること。また同時に在職者調整を行うこと。

4. 定年引き上げにむけて

- (1) 加齢による身体機能の低下により業務に支障をきたす恐れがあることから、労働安全衛生法第62条の中高齢者の配慮を踏まえ、すべての職員が安全で安心して定年まで働き続けられる職場環境を整備すること
- (2) 定年引き上げにともなう賃金の変更については、職務遂行の困難度、職務の内容と責任などに応じて改善すること

- (3) 高齢期職員の業務や働き方については、住民ニーズに応じた公共サービスの提供にむけ、これまで培ってきた技術・技能・経験を活かして、職種や現場実態に応じて柔軟に対応をはかること
- (4) 制度導入にあたり、職員の希望に対して説明責任を果たすこと。とりわけ、当該職員の所属については職員の意思を尊重するとともに、人材育成と職場活性化を踏まえ、当該職員に十分な説明を行い、当該職員の合意のうえで実施すること
- (5) 定年引き上げについては、賃金・労働条件に大きく関わる事案であることから、法令を遵守し、労働組合と十分な協議を行い、合意のうえで実施すること

5. 現業・公企・公共交通職員の政策提言について

少子高齢化・人口減少社会など、社会問題に対応した地域公共サービスを構築するには、地域実情や現場を熟知した現業・公企職員の発想が必要不可欠であることから、現業・公企職員が知識・経験に基づいて必要と考える地域公共サービスの実現にむけて労使が共有できる労使協議の場を設置すること。

6. 災害対応や新型コロナウイルス感染症対策など危機管理体制の強化について

- (1) 災害発生時において、災害ごみの撤去や避難所施設の運営、生活道路の確保、さらには被災された住民等に対する食事の提供など、災害発生時における自治体現場力を活用した危機管理の対応を確立すること
- (2) 直営・委託問わず、災害発生時における職員の参集基準や労働条件など、労使による協議を行い、早期の復旧・復興が可能となる体制を確立し、具体的な被害を想定した研修や訓練を行うこと。
- (3) 新型コロナウイルス感染症を踏まえ、マスクや手洗い用洗剤、アルコール消毒液など感染防止に必要な備品の確保を直営・委託問わず行うこと。
- (4) 災害の影響や感染症の感染拡大により、委託している公共サービスが止まってしまった場合に備え、広域応援体制などの業務継続計画（BCP）について、検討・整備すること。
- (5) 災害地支援のために被災地に派遣される職員に対して、メンタルヘルスケアの体制を整備すること。

7. コンセッション方式導入や安易な事業統合について

- (1) 地方公営企業の中長期的な経営基盤の強化方針・計画の検討状況について説明すること。
- (2) コンセッション方式を含むPPP/PFIの導入や事業統合、事業譲渡などを一方的に進めず労使協議後に判断すること。また、住民へ事業の将来的な見通しや料金のあり方を丁寧に説明すること。
- (3) 水道事業へのコンセッション方式の導入はしないこと。あわせて、上下水道の広域化は、安易な事業統合や経営の一体化を進めないこと。

8. 業務に必要な資格取得に係る公費負担などについて

- (1) 職務上必要な資格の取得費用については、公費負担とすること。
- (2) 高所作業の際に必要な転落防止用具など事業者が特別教育を行わなければならないものについて、労働安全衛生法第59条に基づき公費負担、且つ所定労働時間内で行うこと。

9. 会計年度任用職員等の賃金・労働条件の改善について

- (1) 現在、恒常的業務に従事している会計年度任用職員等については直ちに正規職員化をはかること。直ちに正規職員化に至らない場合は、身分の保障（雇用の安定）、および改正地方公務員法ならびに改正地方自治法の主旨を踏まえ、「同一労働・同一賃金」の観点から正規職員に準じた賃金・労働条件を適用すること。
- (2) 短時間勤務の会計年度任用職員についても同様に正規職員に準じた賃金・労働条件を適用すること。
- (3) フルタイムに近い勤務時間の会計年度任用職員については、会計年度任用職員制度の主旨を踏まえ、フルタイム任用とすること。

10. 地域公共交通の活性化について

地域公共交通の活性化および再生に関する法律の改正を踏まえ、改正交通政策基本法、第2次交通政策基本計画の理念に則るマスタープランである地域公共交通計画の策定を行うこと。

- (1) まちづくり計画と一体となった持続可能な地域公共交通ネットワークサービスの形成に向けて主体的かつ創意工夫して取り組むこと。
- (2) 地域の公共交通の維持・存続と発展、交通ネットワークの確立に向けて、国に対し概算要求期や政府案決定期などを通じて必要な補助金の確保に努めるとともに、補助制度の拡充を要請すること。

11. 現業・公企・公共交通職場の労働安全衛生について

- (1) 「労働安全衛生法」において設置が定められている「安全衛生委員会」を事業所単位に設定し、規則23条に基づき毎月1回以上の「安全衛生委員会」の開催を行うこと。
- (2) 労働災害、職業病の発生を防止する対策を確立し、自治体職場から「労働安全衛生法」違反状態を一掃すること。とりわけ、各種労働安全衛生管理要綱の最低基準を遵守し、職場の安全を確保すること。
- (3) 職場での安全確保のため、労使による定期的な職場点検（巡視）を行うこと。
- (4) 50人未満の職場でも「労働安全衛生法」の趣旨に沿い、安全衛生推進委員を選任し、対策をとること。

12. 事前協議について

現業職場の民間委託や経営形態の変更、ならびに公営企業職場における「広域化」「官民連携」などの計画については、職員の賃金・労働条件の変更を伴う重要事項である。このことを踏まえ、計画立案段階からの事前協議・交渉を行うよう協約を締結すること。

13. 労働協約締結について

労働組合法第6条に基づき、労使合意された事項については協約を締結すること。

<現業・公企・公共交通職員（会計年度任用職員等を含む）が直営で配置されていない単組用>

住民の未来に貢献できる、自治体責任による質の高い 公共サービスの確立と労働条件改善に関する統一要求書

1. 委託されている業務の行政責任による管理について

- (1) 公共サービスの水準の維持・向上をはかるため、業務委託後のサービス水準などの検証を行うとともに、労使によるチェック体制を確立すること。
- (2) 委託契約内容が法律に違反（偽装請負・派遣法違反）している場合や、受託企業が委託契約内容を守らない場合、速やかに是正のための具体的措置をはかること（安全配慮義務違反や、清掃パッカー車における作業員のステップ乗車などの道路交通法違反など）
- (3) シルバー人材センターの活用は脱法・違法とならないようにし、臨時・短期的なものとする。こと。（特に学校用務員職場などの偽装請負）

2. 質の高い公共サービス維持のための委託労働者の待遇改善について

委託契約における適正な賃金確保のために総合評価方式・最低制限価格制度などの入札改革を行うとともに公契約条例を制定することをはじめ、委託先労働者の入札・委託契約の条件に労働者への公正労働基準と生活賃金の確保を義務付けるなどの労働者保護対策を実施すること。

3. 委託労働者の労働安全衛生体制の確立について

すべての公共サービス職場において、労働安全衛生体制を確立するという観点から、業務委託受託企業などに労働安全衛生法の遵守状況を確認するとともに、改善が必要な場合には是正を求めるなど適切な措置を講じること。

4. 災害対応や新型コロナウイルス感染症対策など危機管理体制の強化について

- (1) 近年、多発している大規模災害や新型コロナウイルス感染症の現状を踏まえ、災害発生時における危機管理体制の状況を定期的に確認すること。また、災害や感染症の感染拡大の影響により、公共サービスが止まってしまった場合に備え、広域応援体制などの業務継続計画（BCP）について、検討・整備すること

- (2) 新型コロナウイルス感染症を踏まえ、委託業者においてマスクや手洗い用洗剤、アルコール消毒液など感染防止に必要な備品の確保など、感染防止対策が適切に行われているか点検すること。

5. 地域公共交通の活性化について

地域公共交通の活性化および再生に関する法律の改正を踏まえ、改正交通政策基本法、第2次交通政策基本計画の理念に則るマスタープランである地域公共交通計画の策定を行うこと。

- (1) まちづくり計画と一体となった持続可能な地域公共交通ネットワークサービスの形成に向けて主体的かつ創意工夫して取り組むこと。
- (2) 地域の公共交通の維持・存続と発展、交通ネットワークの確立に向けて、国に対し概算要求期や政府案決定期などを通じて必要な補助金の確保に努めるとともに、補助制度の拡充を要請すること。

Ⅱ 現業・公企統一闘争要求書の解説

〈現業・公企・公共交通職員（会計年度任用職員等を含む）が直営で配置されている単組用〉

1. 公共サービス全般について

- (1) 自治体責任による質の高い公共サービスを実施するため、現業・公企・公共交通職場をはじめとした直営で行っている住民サービスについては、地域住民にとって安全・安心に遂行するために引き続き直営で行うこと。また、「公共サービス基本法」の主旨に基づき自治体責任による質の高い公共サービスを実施するため、業務量に応じた必要な人員と予算を確保すること。

【解説】

(1) 公共サービス基本法

給食、学校用務、清掃事業など現業公企公共交通職場は、住民に一番近い自治体の行政サービスとして、地域の生活を守る、行政責任として実施されています。

公共サービス基本法第3条において基本理念に示されている内容や、同法第5条で「地方公共団体の責務」として明確に示されている内容を踏まえると、地域公共サービスとは、安全かつ良質な公共サービスが、確実、効率的かつ適正なものであることはもとより、多様化する国民の需要に的確に対応するものでなければなりません。さらには、「地方公共団体の実情に応じた施策を策定し、及び実施するとともに、地方公共団体に係る公共サービスを実施する責務を有する」とされていることから、これらの考え方にに基づき、どのように質の高い地域公共サービスを確立するのか当局の考え方を追求するとともに、質の高い公共サービスを実施するため、業務量に応じた人員の確保が必要です。

公共サービス基本法

(基本理念)

第三条 公共サービスの実施並びに公共サービスに関する施策の策定及び実施（以下「公共サービスの実施等」という。）は、次に掲げる事項が公共サービスに関する国民の権利であることが尊重され、国民が健全な生活環境の中で日常生活及び社会生活を円滑に営むことができるようにすることを基本として、行われなければならない。

- 一 安全かつ良質な公共サービスが、確実、効率的かつ適正に実施されること。
- 二 社会経済情勢の変化に伴い多様化する国民の需要に的確に対応するものであること。
- 三 公共サービスについて国民の自主的かつ合理的な選択の機会が確保されること。
- 四 公共サービスに関する必要な情報及び学習の機会が国民に提供されるとともに、国民の意見が公共サービスの実施等に反映されること。
- 五 公共サービスの実施により苦情又は紛争が生じた場合には、適切かつ迅速に処理され、又は解決されること。

(地方公共団体の責務)

第五条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、公共サービスの実施等に関し、国との適切な役割分担を踏まえつつ、その地方公共団体の実情に応じた施策を策定し、及び実施するとともに、地方公共団体に係る公共サービスを実施する責務を有する。

(2) 個人情報の保護や守秘義務の確保

現在、給食職場では、多くの児童・生徒に対しアレルギー対応を行っています。こうした児童・生徒のアレルギーの情報は決して漏洩してはならない個人情報です。また、清掃職場ではごみ排出が困難な地域住民に対する戸別収集（ふれあい収集など）など個人情報などを扱う業務もあります。また、学校用務員においても、児童・生徒と日々接することで、氏名など個人情報を知りつつ業務を行っていることを考えれば、個人情報を扱っていると言えます。

直営職員は、正規・非正規職員ともに地方公務員法第34条において職務上知り得た秘密はその職を退いた後も明かしてはならず、労働者個人に対しても責任が課せられています。一方、民間においては、仕様書等で一定の縛りはかけられているものの、労働者に対して情報漏洩を規制する法律はありません。さらに言えば、民間の職場では非正規による運用も多く、離職率が非常に高いなか、離職者に対する情報管理が徹底されていないのが現実です。

民間委託を実施している業務、あるいは、実施を予定している業務における個人情報の保護や守秘義務の確保について自治体当局の認識を質していく必要があるとともに、個人情報を扱う業務については基本的に直営で行うことを確認していく必要があります。

地方公務員法

(秘密を守る義務)

第三十四条 職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また、同様とする。

1. 公共サービス全般について

(2) 現在、委託を行っている業務について、業務委託後もサービス水準が維持されているか、委託契約内容が法律に違反（偽装請負・派遣法違反）していないか、安全配慮義務違反がないかなど、業務委託の状況について検証を行うこと。

【解説】

(1) 適切な評価・管理

これまで国・総務省の圧力や自治体の財政難を理由に現業職場において、民間委託化が推し進められているが、一部の自治体を除き、ほぼすべての自治体で委託後のサービス水準やコスト比較などの検証は行われていない実態があります。

2020年6月、八潮市立の小中学校で提供された学校給食（海藻サラダ）を起因とした集団食中毒が発生した。この食中毒では児童・生徒など3,000人を超える被害者が発生してしまいました。八潮市では、1979年の給食開始以来、大量調理を短時間に提供できる業者は他にいないことを理由に民間の業者に調理を全面委託しており、契約更新を続けてきました。この事故を重く受け止めた八潮市教育委員会は、有識者や公募による市民で構成された「市学校給食審議会」を立ち上げ、安全な学校給食の在り方について検討を行いました。この審議会では、「安全管理が委託業者に丸投げされていたのではないか」との意見が相次いで出され、「現在の民間への全面委託方式から公設公営若しくは公設民営（調理のみ委託）による方式へ移行すること」など、行政として適切な評価・管理を求める答申が出されています。こうしたことを踏まえ、現在、業務委託で行われている地域公共サービスの水準を検証することは委託に出している自治体の最低限の責任であることを当局に認識させるとともに、

業務委託後の最終責任は自治体にあることを踏まえ、労使によるチェック体制を確立することを強く求める必要があります。

【参考 1】 「地方行政サービス改革の推進に関する留意事項」 抜粋 2015年 8月28日 総務省

- 委託の実施にあたっては、対象事業、選定基準、契約条項などの透明性を確保するとともに、個人情報保護や守秘義務の確保に十分留意し、必要な措置を講じること。
- 委託した事務・事業についての行政としての責任を果たし得るよう、適切に評価・管理を行うことができるような措置を講じること。

【参考 2】 八潮市学校給食審議会が八潮市教育委員会に発出した答申と根拠（2020年11月 4日）

答申

令和 2年 6月26日（金）発生しました食中毒により、実に3,453名の児童生徒及び教職員が健康被害を受けました。この事故を受け、15名の審議員からなる学校給食審議会（以下、審議会）が設置されました。

8月28日（金）に第1回審議会が開催され、八潮市教育委員会より「今後の学校給食のあり方について」諮問を受けました。以来、「次代を担う子ども達」のために、安全安心な学校給食のあり方について積極的な審議を重ねてまいりました。その結果につきまして、審議会として次の通り答申いたします。

1. 教育委員会は学校給食法に則った学校給食を実施すること。
2. 学校給食法第 8 条 2 項に基づき、教育委員会は学校給食実施基準に則った学校給食を児童生徒たちに提供すること。
3. 学校給食法第 9 条 2 項に基づき、教育委員会は学校給食衛生管理基準に則った学校給食を児童生徒たちに提供すること。
4. 1 の責務を果たし、かつ 2 及び 3 を実施するために、教育委員会は、学校給食運営委員会、献立作成委員会、物資選定委員会、共同調理運営委員会（共同調理方式を採用する場合）、衛生管理委員会、アレルギー対応委員会を設置すること。

また学校給食衛生管理基準に則り、各委員会は教育委員会以外の者の意見を尊重しなければならない。各委員会が適切に機能するために、各委員会の人員は教育委員会以外の人員で構成されること。

5. 現在の八潮市には、全面委託を実施しているために、学校給食法に則り学校給食の衛生管理と食育を推進できる適切な人材が配置されていない。東部給食センターとの全面委託による学校給食の提供を行っているが故に、栄養教諭および学校栄養職員が配置される条件を満たせず、八潮市の栄養教諭および学校栄養職員が 0 名である状況が要因となっている。

そのため、市内15校分の食育と衛生管理が十分に行える程度の栄養教諭と学校栄養職員を配置できる体制を構築すること。

6. 5 を実施するために、八潮市は現在の民間への全面委託方式から公設公営若しくは公設民営（調理のみ委託）による方式へ移行すること。具体的には、公設の給食共同調理場及び単独校調理室を

設置し、学校給食衛生管理基準を遵守した運営を行うこと。また、市内15校分の食育と衛生管理が十分に行える程度の栄養教諭と学校栄養職員を配置するため、および大規模集団食中毒のリスクを分散させるため、市内に複数の共同調理場を設置するものとし、単独校方式及び親子方式での運用が合理的な学校については単独校方式及び親子方式を採用するものとする。

7. 2020年10月27日、教育委員会は東部給食センターによる学校給食を、改善策を講じながら2020年11月10日に再開すると発表した。現時点で学校給食衛生管理基準に則った運用が実現できているとは言えず、いくつかの問題を抱えていることが明らかとなっている。これらの問題を解決していくという教育委員会からの約束が学校給食衛生管理基準に沿って確実に果たされるために、教育委員会は、教育委員会および東部給食センターの取り組みをチェックし、指導・助言できる第三者委員会を設置すること。メンバーは、検討委員会委員、学校給食を熟知した専門家、教員、保護者、有識者とする。
8. 栄養士等の学校衛生管理等の知識を有する専門家の確保を検討する。

【根拠】

1. 法の目的は「児童及び生徒の心身の健全な発達に資するもの」、「食育の推進を図ること」である。八潮市においては、全面委託を実施していることで、食育や学校給食の栄養管理、衛生管理を担う「栄養教諭・学校栄養職員」の配置が出来ていない。（法律は公立義務教育諸学校の学級編成及び教職員定数の標準に関する法律第8条の2）。（第2条の目標の達成、第7条の学校給食栄養管理者の役割及び第9条衛生管理、第10条「学校給食を活用した食に関する指導」）そのため、学校給食法が求めている役割を果たしていない。また、八潮市の教育委員会は法が求める設置者の責任を果たしていないことから、今回の事故を招き、「児童生徒の心身の健康」を害した責任は重大である。
2. 学校給食法第2条では学校給食の目標について、「適切な栄養の摂取による健康の保持増進を図ること」、「日常生活における食事について正しい理解を深め、健全な食生活を営むことができる判断力を培い、及び望ましい食習慣を養うこと」としている。目標達成には栄養管理が重要であり、学校給食の栄養管理は学校給食実施基準（学校給食法第8条）に基づいて行われなければならない。
3. 学校給食の衛生管理は、学校給食衛生管理基準（学校給食法第9条）に基づいて行われており、学校給食を実施する義務教育諸学校の設置者が基準に照らして適切な衛生管理に努めることとされている。
4. 設置者（教育委員会）が、献立作成委員会や物資選定委員会等を設け、栄養教諭等、保護者その他関係者の意見を尊重することは、学校給食衛生管理基準に明記されている。
 - 衛生管理委員会は学校給食衛生管理基準に明記されている。
 - 共同調理場設置条例の「運営委員会の設置」に基づく献立の検討、物資検討委員会、運営全てを行う。
 - アレルギーに関しては個別指導委員会で文科省のアレルギー対応指針に示されている。
5. 学校給食法第10条に基づき、栄養教諭は、学校における食育の実践的な指導を行い、学習指導要領に則り、食育を促進させるものとされている。平成29・30年改訂新学習指導要領の中で、「教育

課程編成の一般方針」の「学校における体育・健康に関する指導」において、心身の健康の保持増進に関する指導に加え、学校における食育の推進、安全に関する指導が明記されている。

6. 学校給食法の目的に基づき、決して学校給食衛生管理基準を逸脱した運用とならないよう、児童生徒にとって最善の方法を検討すべき。5の内容と重複するが、全面委託方式を続けている限り、八潮市に栄養教諭および学校栄養職員は配置されない。八潮市の学校給食の衛生管理と食育を推進していくためには栄養教諭および学校栄養職員の存在が不可欠である。私たちは栄養教諭および学校栄養職員が配置される環境を構築するために、民間への全面委託方式から公設公営若しくは公設民営（調理のみ委託）による方式へ移行すべきと考えている。
7. 学校給食法第9条2項に基づき、学校設置者は学校給食衛生管理基準に則った運用に努めなければならない。

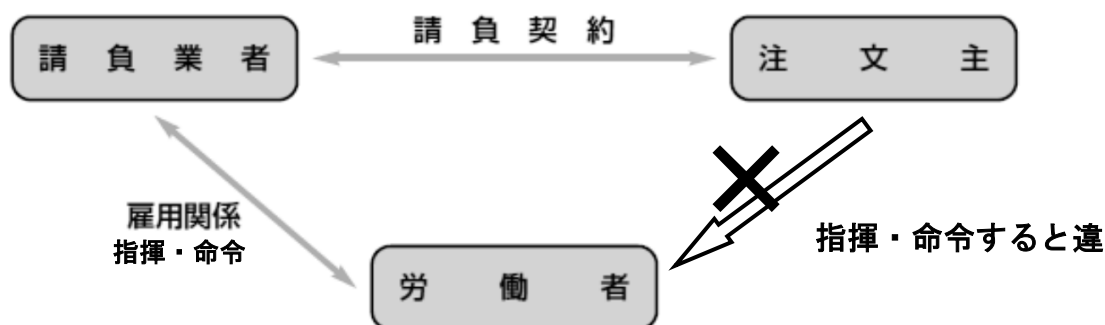
(2) 派遣法違反・偽装請負の問題

特に学校用務員職場では、業務を丸ごと委託した場合やシルバー人材センターへの包括委託を行っている状況で、学校の職員や教職員が委託労働者に直接指示をしてしまうと、指揮・命令系統など法律違反（派遣法違反・偽装請負）の恐れがあり特段の注意が必要です。

これまで自治労本部では、厚生労働省に対して、特に学校用務業務の丸ごと委託の実態は、法違反行為であることを申し入れ、同省はこれを認め、個別の是正指導を実施してきた経緯があります。

また、内閣府公共サービス改革推進室では、2012年1月「地方公共団体の適正な請負（委託）事業推進のための手引き」を公表し、適正な委託業務を促すとしており、現場における点検と調査の取り組みを強める必要があります。

また、このようなことから学校用務員については民間委託にそぐわず、直営で行うべき職場と言えます。



1. 公共サービス全般について

- (3) 総合評価制度・最低制限価格制度等の入札改革を行うとともに、公契約条例を制定するなど、委託労働者の公正労働を実現すること。

(1) 委託先の労働者の賃金・労働条件改善

自治体はこの間、国の政策転換に応じて政策を展開してきた結果、地域経済の停滞は続き、自治体の財政は疲弊をし、これを乗り切るために「人件費の抑制」・「公共投資の抑制」・「業務の委託化・民間化の拡大」という行政改革を続けてきました。現在も多くの自治体でこの基本的考え方は変わって

いません。委託された職場においては、財政状況が厳しいことを理由に大変厳しい賃金・労働条件におかれている労働者も少なくありません。こうした状況のもとで、公契約条例や公共サービス基本条例の制定が求められています。公契約条例がめざすものは、「公正競争」「公正労働」の実現であり、「公正競争」「公正労働」の実現は、自治体が発注する仕事に従事する労働者の生活の安定に寄与するものであると同時に、地域の事業者にとっては経営の安定などのメリットがあります。さらに自治体にとっては「安かろう・悪かろう」の公共サービスにならないよう、公共サービスの質や安全を確保するという観点や税収の確保といった観点からもメリットがあることを自治体当局に認識させる必要があります。

さらに言えば、自治体政策の基本は、持続可能な地域社会をつくることでもあります。このことを実現させる際に重視されなければならないことは、福祉や医療を軸とした安心・安全な公共サービスの確立や地域経済を支える労働・雇用が必要不可欠であるとともに、労働の基本には国連やILOが提唱する「人間らしい労働（ディーセント・ワーク）」を現実のものとするためです。公契約条例の制定はこうした取り組みの第1歩となるものであることを自治体当局に強く訴え、公契約条例の制定を通じてそこで働く労働者の公正労働を実現することを求めていかなければなりません。

また、地域社会における教育、福祉、環境整備、まちづくりなどすべての公共サービスが、必要な時、必要な人に確実に行き届くよう基盤を整備し、公共サービスの質を向上させることで、豊かな地域社会づくりを実現させるという観点から公共サービス基本条例の制定についても取り組みを強化させる必要があります。

公契約条例

政府は、国や自治体が提供している公共サービスに対し、「公共サービスの産業化」と繰り返し、民間委託や民営化を強行しています。しかし、市場万能主義によって公共サービスを民営化した国外の例を見れば、市場主義的改革は公共サービスの質の劣化、強いては崩壊をもたらし、同時に低賃金労働者を生み出すだけの結果となることは明らかです。公共サービスを単なる競争主義に任せるのではなく、公共サービスの質を高めるために労働者の賃金・労働条件を改善するために、自治体ごとの「公契約条例」の制定が求められます。

2. 現業・公企・公共交通職場の新規採用について

- (1) 将来にわたり安全かつ良質な公共サービスを安定的に提供するため、技術継承や職場の年齢構成などを考慮して計画的な新規採用を行うこと。また、定年引き上げにともなう採用抑制は行わないこと。
- (2) 新規採用ができない場合はその理由を明らかにすること。
- (3) 恒常的業務には会計年度任用職員などの非正規職員を配置せず、正規職員を配置すること。

【解説】

(1) 自治体判断による計画的な新規採用

- ① 総務省は、地方公共団体における職員の採用については、地域の実情や行政需要の変化等を踏まえ、各地方公共団体において判断されるものであるとしていることから、総務省から採用抑制を強要する指導・助言は存在しないことを自治体当局に認識させなければなりません。

そのため、新規採用ができないという回答の場合は、その理由についても明示させる必要があります。

【参考 1】 現業評議会が行った総務省に対する要請行動の内容（2020年 4 月17日）

● 要請内容

地域実情に応じた行政サービスを提供するために欠かせない現業職場の新規採用については、自治体の判断を尊重すること。

● 総務省の回答

地方公共団体における職員の採用については、地域の実情や行政需要の変化等を踏まえ、各地方公共団体において判断されるものであり、引き続き、地方公共団体においては、効率的で質の高い行政を実現するため、適切な人事管理に取り組むことが重要と考えている。

● 回答を受けて自治体の意見

昨年度の要請において、総務省として人員削減の意図はないことを確認しているが、採用については、各自治体が判断することであり、総務省として現業職削減の意図はないということによいか。

● 総務省の再回答

現業職員を削減しろという表現は使っていない。適正配置を求めており、適正な定員管理をお願いしている。

【参考 2】 総務省定員管理調査結果と自治体における現業職員新規採用者数の比較

年度	現業職員数	現業職員削減数	現業新規採用数
2014 年度	132,967 人	—	491 人
2015 年度	126,282 人	6,685 人	475 人
2016 年度	121,001 人	5,281 人	508 人
2017 年度	116,242 人	4,759 人	479 人
2018 年度	108,165 人	8,077 人	567 人
2019 年度	103,563 人	4,602 人	619 人
2020 年度	101,109 人	2,454 人	732 人

② 社会情勢の変化（少子高齢化・人口減少社会など）や地域実情に応じた地域公共サービスの確立、災害への対応、深刻化する感染症対策など緊急時における安心で安全な公共サービスを安定的に提供できる体制の構築などに対応し、それらを安定的に提供していくためには、現場を理解している直営職員とその技術継承が必要です。富良野市では全面委託されていた道路維持職場の除雪業務において、公共サービスの強化と技術継承のため、再度、直営の職員が一部配置されました。

また、今後は労働人口減少から、特に現業職場においては委託労働者の確保はもとより、直営職員であっても職員の確保が難しくなってくることが予想されます。すでに、道内の町村自治体では非現業職員ですら確保が難しくなっており、特に技能職においては顕著となっています。これらを踏まえ、退職者の補充、さらなる拡充を含め現業・公企・公共交通職員の新規採用を求めていきます。

(2) 現業・公企・公共交通職場は技術の継承が必要な職種が多くあります。現在、新規採用を行っている単組においても、この間の採用抑制により年齢構成には偏りが出ており、定年引き上げにともない採用抑制を行われると、それがさらに進むことになり自治体公共サービスに影響がでることとなります。

当局に対して中長期的な人員構成の推移を明らかにさせ、年齢構成に偏りのない、継続的、計画的な新規採用を求める必要があります。

(3) 公営企業の人員・人材の確保

公企職場においては、公営企業年鑑の統計にみられるように、年々職員数が減っており、技術継承に影響が出ているとの危機感が示されています。また、高度経済成長期に建設した施設の更新・再構築を行っていくためには、これからも持続的に優秀な人材と技術力を確保していくことが求められますが、近年は公企職場での職員採用ではなく自治体全体での職員採用となっており、事業に精通していない事業管理者のもとで適切な人員確保と人材育成はおざなりになっている実態があります。また、業務委託や事業の統合（広域化）などによる職員数の減少は、事業に精通した職員を減らし、事業のマネジメントのできる人材育成を一層、困難としています。住民の生活に必須なライフラインとして、全国どこであっても安全で安定的なサービスを提供することは公営企業としての責務であり、公共の福祉の追求のための事業管理を担う人員の確保および人材の育成を強く求めていきます。

【参考3】 「水道の基盤を強化するための基本的な方針」抜粋（厚生労働省2019年9月30日）

第4 水道事業等の運営に必要な人材の確保及び育成に関する事項

水道事業等の運営に当たっては、経営に関する知識や技術力等を有する人材の確保及び育成が不可欠である。しかしながら、水道事業者等における組織人員の削減等により、事業を担う職員数は大幅に減少するとともに、職員の高齢化も進み、技術の維持及び継承並びに危機管理体制の確保が課題となっている。水道事業等を経営する都道府県や市町村においては、長期的な視野に立って、自ら人材の確保及び育成ができる組織となることが重要である。さらに、水道事業者等の自らの人材のみならず、民間事業者における人材も含めて、事業を担う人材の専門性の維持及び向上という観点も重要である。このため、水道事業者等においては、以下に掲げる取組を推進することが重要である。

(1) 水道事業等の運営に必要な人材を自ら確保すること。単独での人材の確保が難しい場合等には、他の水道事業者等との人材の共用化等を可能とする広域連携や、経営に関する知識や技術力を有する人材の確保を可能とする官民連携（官民間における人事交流を含む。）を活用すること。

(2) 各種研修等を通じて、水道事業等の運営に必要な人材を育成すること。その際、専門性を有する人材の育成には一定の期間が必要であることを踏まえ、適切かつ計画的な人員配置を行うこと。さらに、必要に応じて、水道関係団体や教育訓練機関において実施する水道事業者等における人材の育成に対する技術的な支援を活用すること。国は、こうした水道事業等の運営に必要な人材の確保及び育成に関する取組に対して、引き続き、必要な技術的及び財政的な援助を行うことが重要である。都道府県は、その区域内における中核となる水道事業者等や民間事業者、水道関係団体等と連携しつつ、その区域内の水道事業者等の人材の育成に向けた取組を

行うほか、必要に応じ人事交流や派遣なども活用して人材の確保に向けた取組も行うことが重要である。

3. 賃金・労働条件の改善について

- (1) 地方公営企業労働関係法第7条において、技能労務職員の賃金は労使交渉で決定することとされていること、さらには、地方公営企業法第38条第2項において、技能労務職員の賃金はその職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等、職務の内容と責任に応ずるものであることとされていることを踏まえ、行政職(二)表の導入などの賃金引き下げは行わないこと。
- (2) 中途採用者については、学卒直採用の職員と同様になるよう、前歴加算の方法を改善すること。また同時に在職者調整を行うこと。

【解説】

(1) 国家公務員の技能労務職員との比較

- ① これまで道本部は、現業労働者の適用給料表を一般行政職員と同様に行政職給料表(一)表の適用を求めてきました。しかし、一部では国家公務員の技能労務職員との均衡を理由に行政職給料表(二)表を適用している自治体が存在しています。

こうした背景には、地方公営企業法第38条第3項において「企業職員の給与は生計費、同一または類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与、当該地方公営企業の経営の状況その他の事情を考慮して定めなければならない」と定められていることによるものだと思います。しかし、国家公務員と地方公務員では、業務内容や担っている役割に大きな違いがあることから、単純な比較は適当でないことを明確にする必要があります。また、法律で給与の均衡を求めているのは、同一または類似の職種に限定されている点であることを踏まえ、国家公務員と同一または類似の職種以外の技能労務職員を一括りにして均衡を求めることは法律の趣旨ではないことを労使で確認することが重要です。

- ② 行(二)賃金の導入を行っている自治体において、最高到達級が3級あるいは、4級にとどまっている自治体が見受けられます。国家公務員の行(二)表については5級制となっており、例えば自動車運転手の職務表では1級は「自動車運転手の職務」、2級では「相当の技能又は経験を必要とする業務を行う自動車運転手の職務」、3級では「数名の自動車運転手を直接、指揮監督する車庫長又は高度の技能もしくは経験を必要とする業務を行う自動車運転手の職務」、4級では「多数の自動車運転手を直接、指揮監督する車庫長の職務」、5級では「極めて多数の自動車運転手を直接、指揮監督する車庫長の職務」となっています。こうしたことを参考に、行(二)5級到達に向けた運用改善求めていくことも極めて重要です。

(2) 民間従事者との比較

民間従事者との給与比較について総務省は、「賃金センサスは年齢、業務内容、雇用形態等の点において完全に一致しているものではない」としています。具体的には、民間従事者の平均賃金を算出する際は、正規・非正規といった雇用形態はもとより、年齢・経験年数などについてもすべての労働者の平均賃金で算出します。一方、公務員の平均賃金については、すべて正規職員の賃金で算出されることに加え、総務省が公表している「地方公務員給与実態調査」によると、技能労務職員の平均年

年齢は50.8歳であること、経験年数についても多くの職員がベテランの域にあることから、民間従事者と比較して必然的に賃金が高く見える構図となっています。また、そもそもの民間の現状の低賃金が妥当なものかという議論も必要です。

業務内容についても大きな格差があり、公務員においては、地域の実情や行政需要等の変化を踏まえ、住民の要望を的確に把握し、現場の知恵や経験を活かし、政策に反映するといった業務を行っていることを自治体当局に認識させる必要があります。

(3) 非現業職員との比較

地方公営企業法第38条第2項には「企業職員の給与は、その職務に必要とされる技能・職務遂行の困難度等、職務の内容と責任に応ずるものでありかつ、職員の発揮した能率が十分に考慮されるものでなくてはならない」とあります。現業職員は、給食におけるアレルギー対応や学校の環境整備といった子どもの命にかかわる業務や地球温暖化対策に向けた分別の推進、超高齢化社会に向けた環境政策などを業務で行っています。こうしたことを踏まえれば、技能・職務遂行の困難度、職務の内容・責任など非現業職員との差は見受けられません。そのようなことから、現業職員と非現業職員との賃金格差をつけてはならないことを労使で確認する必要があります。

(4) 到達級の制限や初任給格付けなどでの差別の撤廃

行(一)表適用であっても、到達級の制限や初任給格付けなどでの差別により、非現業職員との間に賃金格差が生じている自治体もあります。

特に現業職場に多い中途採用職員は、極めて低い初任給から始まり、到達級も低位級にとどまるため勤続年数が増えても在職する同一年齢職員との賃金格差が改善されない実態に置かれています。

現業・非現業の差別賃金表である行(二)表の撤廃はもちろん、行(一)表の自治体における現業職員の賃金差別を克服していくため、①初任給基準の改善、②年齢別最低保証賃金制度の確立、③それらの改善内容に基づく全職員を対象とする在職者調整の実施を基本要求とし、現業差別賃金を打破していくことが必要です。

【参考1】 現業評議会が行った総務省に対する要請行動の内容（2020年4月17日）

● 要請内容

現業職員の賃金・労働条件は労使による交渉と合意により決定されるものであることから、各自治体が労使合意によって決定した事項を尊重することはもとより、各自治体に対し賃金抑制につながるような助言は慎むこと。

また、賃金構造基本統計調査（賃金センサス）による民間労働者と自治体現業職員の賃金水準比較は、職責や仕事内容など比較条件が大きく異なることから適当ではない。今後、各自治体に対し賃金センサスの活用を促す助言は行わないこと。

さらに、自治体現業職場における再任用制度について、2018年に自治労現業評議会が行った調査によると、条例化は行ったものの、運用ができていない自治体が132自治体（回答した自治体の19%）存在することが明らかになった。改めて各自治体の運用状況を詳細に把握するとともに、適切な運用に努めること。

● 総務省の回答

技能労務職員等の給与については、（ご承知のとおり）、労使交渉を経て労働協約を締結することができるものであるが、職務の内容や性格を踏まえつつ、同一又は類似の職種の国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与等を考慮することが求められているもの。

このため、総務省としても、年齢、業務内容、雇用形態等の点において完全に一致しているものではないが、「給与情報等公表システム」において、賃金センサスを用いた民間給与との比較をお願いしているところである。

技能労務職員等の給与は、民間給与に比べ高額となっているのではないかと厳しい批判があるところであり、引き続き、各地方公共団体においては、給与に関する情報の開示等を進めながら、住民の理解と納得が得られる適正な給与としていただくことが重要と考えている。

また、地方公務員の再任用制度については、平成25年3月の総務副大臣通知において、定年退職者が再任用を希望する場合、任命権者は、公的年金の支給開始まで、常時勤務を要する職（フルタイム職）に当該職員を再任用することを基本とすること、意欲と能力のある人材を再任用によって幅広い職域で最大限活用できるよう努めることなど、その実情に応じて必要な措置を講ずることを地方公共団体に要請したところ。さらに、各種会議の場や専門家による講演等を通じ、各団体における再任用制度の適切な活用の取組を推進してきたところであり、引き続き、必要な対応を行ってまいりたい。

● 回答を受けて自治労の意見

給与については各自自治体の交渉事項との回答であったが、実際には国や県からの指導があると認識している自治体が多い。助言ということであるが、自治体は指導と受け取るのが実態だ。労使交渉に基づき協約締結する上で、職務の内容や性格、更にはその責任を踏まえ労使交渉を行っている。技能労務職員の賃金は、地方公営企業法第38条で職務の内容や責任、職務遂行の困難度を勘案して決定することとなっている。新型コロナウイルス感染症対応でも住民生活・社会インフラを守るため感染リスクを負いながら職務遂行している。これらを踏まえれば責任の重さ、職務遂行の困難度は非現業職と同じであり、非現業職員との賃金格差などあってはならないと考えている。

また、自治体現業職員は住民の要望を反映することを考えながら業務を行っている。さらに、例えば清掃職員は収集業務を行いながら、横ばいとなっている循環型社会の形成を進めるためどうすればよいか、現場の知恵・工夫・経験を集めながら政策提言を考えている。賃金センサスを用いた民間との安易な比較は適当でないと思うがいかがか。

再任用制度の実態は、現業職場は短時間を基本とするというところが多く、また運用すら行われていないところが見受けられるのが実態だ。さらに現業職は再任用の賃金水準が非現業職に比べても非常に低位に置かれている。また、行っている業務は定年前となんら変わらないのが実態だ。

● 総務省の再回答

総務省として給与について指導することはなく、住民の理解と納得が得られることが最も重要だと認識している。

また、再任用制度については、調査を毎年行っており、その中で運用が行われていない理由を確認するなど検討したい。

【参考2】 地方公営企業の労働関係に関する法律 第7条

第十三条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、地方公営企業等の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。

1. 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
2. 昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項
3. 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項
4. 前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項

【参考3】 地方公営企業法第38条

1. 企業職員の給与は、給料及び手当とする。
2. 企業職員の給与は、その職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等職務の内容と責任に応ずるものであり、かつ、職員の発揮した能率が十分に考慮されるものでなければならない
3. 企業職員の給与は、生計費、同一又は類似の職種为国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与、当該地方公営企業の経営の状況その他の事情を考慮して定めなければならない。
4. 企業職員の給与の種類及び基準は、条例で定める

4. 定年引き上げにむけて

- (1) 加齢による身体機能の低下により業務に支障をきたす恐れがあることから、労働安全衛生法第62条の中高齢者の配慮を踏まえ、すべての職員が安全で安心して定年まで働き続けられる職場環境を整備すること
- (2) 定年引き上げにともなう賃金の変更については、職務遂行の困難度、職務の内容と責任などに応じて改善すること
- (3) 高齢期職員の業務や働き方については、住民ニーズに応じた公共サービスの提供にむけ、これまで培ってきた技術・技能・経験を活かして、職種や現場実態に応じて柔軟に対応をはかること
- (4) 制度導入にあたり、職員の希望に対して説明責任を果たすこと。とりわけ、当該職員の所属については職員の意思を尊重するとともに、人材育成と職場活性化を踏まえ、当該職員に十分な説明を行い、当該職員の合意のうえで実施すること
- (5) 定年引き上げについては、賃金・労働条件に大きく関わる事案であることから、法令を遵守し、労働組合と十分な協議を行い、合意のうえで実施すること

【解説】

(1) 高齢の職員が働き続けられる職場環境の整備

現在、現業・公企・公共交通職場では、現状の再任用職員においても定年前と同様の業務・職種を行っている自治体がほとんどですが、加齢に伴う身体機能の低下を理由に再任用制度の辞退や中途離脱するケースは多くあります。定年が引き上げられるということは、65歳まで正規職員として加齢を理由とした中途退職をすることのない職場環境の整備を、本来は使用者責任で行わなければならないということです。

しかし、加齢に伴いどのように業務に影響が出るかどうかは『現場の職員にだけしか』わからないことであるため、単組、評議会は組合員の意見をしっかりと集約し交渉で訴えていかなければ、現状の再任用と同様とされてしまう恐れがあります。

労働安全衛生法第62条にて、中高年齢者への配慮が使用者の義務とされているため、個人の体力等にあった柔軟な働き方を可能とするなど自治体現場の実態に即した職場環境の整備を、定年引き上げ制度の条例改正への交渉に合わせ求めていく必要があります。

労働安全衛生法

第六十二条 事業者は、中高年齢者その他労働災害の防止上その就業に当たつて特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に応じて適正な配置を行なうように努めなければならない。

(2) 暫定再任用制度の確実な運用と賃金改善

現在の再任用制度において、現業職場では多くの職員が定年前と同様の業務を行っているにもかかわらず、賃金だけが下がるといった状況が生じており、一般行政職に比べ、賃金が低位に置かれているといった自治体もあります。

また、再任用制度において「現業職場での再任用は認めない」あるいは「現業職場は短時間での再任用を基本とし、フルタイムでの再任用は認めない」とする自治体が未だにあります。こうした状況に対し、総務省は「地方公務員の再任用制度については、2013年3月の総務副大臣通知において「定年退職者が再任用を希望する場合、任命権者は、公的年金の支給開始まで、常時勤務を要する職（フルタイム職）に当該職員を再任用することを基本とすること、意欲と能力のある人材を再任用によって幅広い職域で最大限活用できるよう努めることなど、その実情に応じて必要な措置を講ずることを地方公共団体に要請したところ。さらに、各種会議の場や専門家による講演等を通じ、各団体における再任用制度の適切な活用の取組を推進してきたことところであり、引き続き、必要な対応を行ってまいります」と回答しており、希望するすべての職員の再任用職員への移行はもとより、本人希望による短時間・フルタイムの選択ができる制度の導入など制度の運用改善を求めていく必要があります。

(3) これまで培ってきた技術・技能・経験を活かした働き方

加齢による身体機能の低下があったとしても、これまで培った知識・経験を活かせる働き方はさまざまあります。総務省は「地方公務員の定年引き上げにむけた留意事項について（通知）」を発出ししており「高齢期職員が培った知識・経験等を組織に還元できるよう、個々の適性や能力に応じた人事配置を行うことが必要であり、また、面談等を通して、丁寧に本人の知識・経験等を確認したうえで、人事配置を行うことが望まれること」としています。

退職不補充により職員の高年齢化が進んでいる職場も多いことから、高齢の職員がこれまで培った知識・経験を活かしつつ、安心して働き続けられる職場環境を整備することが重要です。

(2) 職員の意思の尊重

こちら、総務省通知により「任命権者は、令和4年度中に、翌年度に60歳に達する職員に対し、60歳以後に適用される任用及び給与に関する措置の内容等必要な情報を提供するとともに、職員の勤務の意思を確認するものとされており」とされており、職員の意思を無視した一方的な人事配置や任用替えが行われないう、求めていく必要があります。

総務省2022年3月31日通知抜粋

令和4年3月31日

各都道府県知事
各政令指定都市市長
各人事委員会委員長 } 殿

総務省自治行政局公務員部長（公印省略）

地方公務員の定年引上げに向けた留意事項について（通知）

（中略）

2 各団体において令和4年度及び5年度に重点的に取り組むべき事項

（1）高齢期職員の活躍を推進するための取組

① 高齢期職員の職務の検討

- 各団体においては、高齢期職員という一括りで人事管理を行うのではなく、高齢期職員が培った知識・経験等を組織に還元できるよう、個々の適性や能力に応じた人事配置を行うことが必要であり、また、面談等を通して、丁寧に本人の知識・経験等を確認したうえで、人事配置を行うことが望まれること。
- なお、加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に大きな影響を与える職種に従事する職員については、その職務の特殊性を踏まえた対応を各団体において行う必要があるものと考えられるが、例えば消防分野については、総務省消防庁において研究会を開催しているところであり、これらの情報も併せて参考としていただきたいこと。

② 適切な情報提供・意思確認の実施

- 任命権者は、令和4年度中に、翌年度に60歳に達する職員に対し、60歳以後に適用される任用及び給与に関する措置の内容等必要な情報を提供するとともに、職員の勤務の意思を確認するものとされており、令和5年度以降も同様の措置を講ずるものとされていること。
- この措置は、今般の制度改正により高齢期職員に適用される任用や給与に関する制度が大きく変わることも踏まえ、高齢期職員が個々のニーズに合った勤務形態を自ら選択できる環境を整えることを通じて、個々の高齢期職員のその後の職場等での活躍を図ろうとするものであること。
- そのため、それぞれの職員が、60歳以後の職務等に加え、勤務条件、給与などの処遇について正確に理解したうえで、自らの望む職業生活設計に沿った選択ができるよう配慮する必要があること。

- (5) 定年引き上げ制度については、当然ながら賃金・労働条件の変更事項となりますので、特に現業・公企・公共交通など、地方公営企業法が適用される組合員による労組・評議会を組織している単組については義務交渉事項となります。提案、妥結のない一方的な制度の構築や議会上程は不当労働行為となります。

5. 現業・公企・公共交通職員の政策提言について

少子高齢化・人口減少社会など、社会問題に対応した地域公共サービスを構築するには、地域実情や現場を熟知した現業・公企職員の発想が必要不可欠であることから、現業・公企職員が知識・経験に基づいて必要と考える地域公共サービスの実現にむけて労使が共有できる労使協議の場を設置すること。

【解説】

環境省は「第4次循環型社会形成推進基本計画」において、「地域住民の共同体としての機能の低下や高齢化により、ごみステーションの運営や集団回収等の実施が困難な地域の増加、ごみ出しが困難となる高齢者の増加、地域から孤立する中でごみを家にとって入れていくごみ屋敷の増加など生活ごみを巡る様々な問題が増えていくことが懸念される」としています。こうしたことを踏まえれば、これまでのような、ごみステーションでの回収や3Rを基本とした分別回収などが少子高齢化・人口減少社会に対応した公共サービスとは言えません。これまで以上に丁寧なごみ収集や分別啓発が必要となります。

また、子どもが食事の回数を減らすケースが増えていることや、新型コロナの影響による学校の休校措置によって給食すら食べられない子どもが体重を減らし、健康的な生活が送れなかったことが報告されており、看過できない社会問題となっています。しかし、この問題はコロナ禍だけの問題ではなく、学校の三期期間（春休み・夏休み・冬休み）においても同様の事態が発生しています。こうした状況を踏まえ、少なくとも学童保育に通う子どもたちに対し食事を提供することで、子どもの健康管理はもちろんのこと保護者の負担軽減をはかる取り組みを行わなければなりません。

このように、地域の実情や行政需要の変化によって住民が求める公共サービスはさまざまであり、住民の要望の応えるためには、現場の知識・経験が必要不可欠です。現業・公企・公共交通職員が政策提言を行える協議の場を設置することが重要であることを労使で確認する必要があります。

【参考】 現業評議会が行った総務省に対する要請行動の内容（2020年4月17日）

● 要請内容

地方公務員法第57条に規定する「単純労務に雇用されるもの」の範囲については解釈上、1952年（昭和27年）9月30日に失効した「単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員の範囲を定める政令」【1951年（昭和26年）政令第25号】で定められていた範囲と一致するものとされている。こうしたことを背景に、現業職員に公権力の行使や政策提言を行わせないなど、現場の知識・経験を活用した質の高い地域公共サービスを構築するうえで看過できない問題が発生している。

改めて、地方公務員法上の「単純労務に雇用されるもの」の名称を見直すとともに、現業職員が行う公権力の行使や政策提言に対する考え方を明らかにすること。

● 総務省の回答

いわゆる「技能労務職」については、地方公務員法第57条で特例が定められており、政治的行為の制限の規定が適用されないほか、その労働関係を可能な限り民間労働者と同様の取り扱いとするなどとされている。その名称については、地方公務員法上は「単純な労務に雇用される者」とされているが、例えば、定員管理調査では「技能労務職員」とするなどとしているところである。また、職員提案については、総務省が策定した「育成基本方針策定指針」において、地方公共団体の各種事務事業に対して職員が改善意見を提案する機会を設けることは重要だとしている。

6. 災害対応や新型コロナウイルス感染症対策など危機管理体制の強化について

- (1) 災害発生時において、災害ごみの撤去や避難所施設の運営、生活道路の確保、さらには被災された住民等に対する食事の提供など、災害発生時における自治体現場力を活用した危機管理の対応を確立すること
- (2) 直営・委託問わず、災害発生時における職員の参集基準や労働条件など、労使による協議を行い、早期の復旧・復興が可能となる体制を確立し、具体的な被害を想定した研修や訓練を行うこと。
- (3) 新型コロナウイルス感染症を踏まえ、マスクや手洗い用洗剤、アルコール消毒液など感染防止に必要な備品の確保を直営・委託問わず行うこと。
- (4) 災害の影響や感染症の感染拡大により、委託している公共サービスが止まってしまった場合に備え、広域応援体制などの業務継続計画（BCP）について、検討・整備すること。
- (5) 災害地支援のために被災地に派遣される職員に対して、事前に公費負担によるPCR検査を行うこと。

【解説】

(1) 災害時の直営の役割、参集基準等の明確化

近年、全国的に大規模な自然災害が発生し、地方自治体の職員は自分自身も被災者であっても、地域住民の生命・財産を守るため全力で取り組みを行います。

また、地域住民にとって自治体職員が最後の砦であるため、多種多様な住民ニーズを的確に把握し二次災害を防ぐことはもとより、スムーズな避難所運営など、危機管理体制を充実させる必要があります。加えて、現在は新型コロナ禍における災害対応が求められるなど例年とは異なる危機管理体制の構築が求められています。しかし、多くの自治体で参集基準や果たすべき役割が明確になっていないことが報告されています。とりわけ現業職場の学校用務員は避難所となる学校施設を熟知しているほか、清掃では被災ごみの速やかな撤去、水道職場では飲料水は公共交通の運転再開をはじめとするライフラインの確保など、住民生活に欠かせない業務を行っています。そのことを当局に認識させるとともに、参集基準や指揮命令系統などについてあらゆる災害を想定して準備をしておく必要があります。

(2) 危機管理体制の確立

自治体職員数の減少により、災害時における支援のあり方や初動対応への課題が明らかになってきています。ライフライン事業の災害時の初動対応や初期の復旧対応が、その後の住民生活を早期に回復させることに大きく影響することも指摘されています。これらのことから、早期復旧と復興への道

を確実とするためにも災害に対応する職員の健康管理は重要であり、労働安全・労働環境を考慮した業務継続計画による危機管理体制の確立が必要です。「ライフラインのための危機管理指針」を参考に、災害時における労働条件に関する協定締結をめざし労使による協議を行うことが重要であり、同時に、災害対応を想定した人員の確保と事業者のみならず地域や近隣事業者と連携した研修や訓練を行うことを求めることが重要です。

【参考 1】 「水道の基盤を強化するための基本的な方針」 抜粋（厚生労働省2019年9月30日）

第2 水道施設の維持管理及び計画的な更新に関する事項

1 水道の強靱化

(1) …省略…

(2) 地震以外の災害や事故時の対応も含めて、自らの職員が被災する可能性も視野に入れた事業継続計画、地域防災計画等とも連携した災害時における対策マニュアルを策定すること。また、それらの計画やマニュアルを踏まえて、自家発電設備等の資機材の整備や訓練の実施、住民等や民間事業者との連携等を含め、平時から災害に対応するための体制を整備すること。

(3) 災害時における他の水道事業者等との相互援助体制及び水道関係団体等との連携体制を構築すること。国は、引き続き、これらの水道事業者等の取組に対する必要な技術的及び財政的な援助を行うとともに、水道事業等の認可権者として、認可権者である都道府県とともに、これらの取組を水道事業者等に対して促すことが重要である。

(3) 新型コロナへの対応

① 事業継続ならびに職員の生命を守る取り組み

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、環境省は以下の通り取り組むよう各自治体に要請しています。

- 職員及び委託業者並びに許可業者等の従業員間で濃厚接触者を極力減らすための取り組み
- 委託業者、許可業者及び清掃事務所において新型コロナウイルス感染症が発生し、事業者や事業所単位で活動不能となった場合の対応策
- 防護服等の焼却施設の運転継続のために必要不可欠な資材の確保（使用の必要性の見極めも含む）
- 業務の優先順位を考慮した上で、人員や物資が不足した場合の廃棄物処理の継続性を重視した段階的な業務縮小計画

時差出勤や在宅勤務など職場の3密を極力防ぐ取り組みを要請しましたが、現業・公企・交通労働者は廃棄物収集業務・水道・下水道事業、公共交通事業など止めることのできない生活インフラを支える業務を行っている職場は、時差出勤や在宅勤務などの対応は事実上不可能な職場が多数あります。また、役場の窓口業務のように地域住民と第一線で接する業務もあるため、職場内、職場外の両方で感染しない、させないことへの徹底が一般職場以上に求められます。

そのため、感染防止に必要な備品を当局へ求めるとともに、安全衛生委員会にて感染防止対策の検討、現在行われている対策の見直しなどを労使一体となって行う必要があります。

② 会計年度任用職員の生活を守る取り組み

2020年3月5日から全国の小・中・高校および特別支援学校の一斉休校が要請され、給食事業の休業を余儀なくされた。こうしたことを背景に、休校期間の会計年度任用職員の処遇について、年次有給休暇の取得や夏季休暇の前倒し取得を強要される事案など看過できない問題も報告されました。現業職場で働く会計年度任用職員は正規職員と同様に、地公労法が適用され、賃金その他給与はもちろんのこと、労働時間や休憩・休日、休暇をはじめすべての労働条件が団体交渉事項であることを当局に再認識させる必要があります。

【参考】 地方公営企業労働関係法（団体交渉の範囲）

第七条 第十三条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、地方公営企業等の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。

- 一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
- 二 昇職、降職、転職、免職、退職、先任権及び懲戒の基準に関する事項
- 三 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項

③ 委託労働者の感染防止と地域住民の公共サービスを守る取り組み

新型コロナ禍において、生活インフラを支える業務を行っている委託労働者についても感染防止、感染拡大防止の更なる対策が必要です。直営職場については感染防止に必要な備品が整備されている一方、委託労働者については備品の確保が委託業者任せになっている自治体もあります。同じ地域公共サービスを担っている以上は直営職員同様の対策をする必要があります。

廃棄物事業などの地域インフラにかかわる業務を特に1社にすべてを委託化しているような自治体は、民間委託職場にて数人の感染者が発生した場合、職場の閉鎖で自治体全体のその業務が止まることを意味するため、近隣自治体との広域応援体制など業務継続計画対策が策定されているかの確認が必要となります。例えば、自治体全域でゴミ収集がストップした場合、住民生活に大きな影響が出ることはもとより役場にも多数の問い合わせが来るため、業務に多大な影響が出ることが予想されます。

このように、委託労働者の業務課題については地域公共サービスを担うすべての労働者の総体の課題として考えていく必要があります。

④ 2020年の九州豪雨の際、災害派遣された自治体職員が新型コロナに感染しており、職員がパッシングを受けるといった事例がありました。新型コロナにおける差別的扱いは決して許されるものではありませんが、災害派遣先の地域住民の安全・安心を守るためにも、事前・事後のPCR検査を求める必要があります。

【参考】 自治労情報2020第0038号

**新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う勤務等の取り扱い及び
自治体単組としての当面の対応について（その4） 抜粋**

2. 新型コロナウイルスに感染した場合

国では、常勤・非常勤を問わず、新型コロナウイルスに感染した職員は人事院規則10-4第24条の就業禁止の措置（職専免）により、出勤停止となり、その期間の給与は支給されることから、こ

れを踏まえ、自治体においても、職務専念義務免除あるいは特別休暇などの有給での対応を求めます。

3. 感染が疑われる場合の対応

総務省通知を踏まえ、検疫法に規定する停留の措置となった場合は特別休暇として取り扱うことを求めます。

風邪の症状や37.5度以上の発熱が4日以上続くなど、厚生労働省が示す病状に該当している職員に対しては、出勤停止などの基準を明確にするとともに、別添総務省通知を踏まえ、特別休暇として取り扱うよう求めます。親族に発熱等の風邪症状が見られ、出勤が困難な職員についても同様とします。臨時・非常勤等職員の休暇取得に関して常勤職員との差が生ずることがないように協議します。

なお、国家公務員については、発熱等の風邪の症状が見られる場合に特別休暇を適用するなど要件を緩和しているため、同様の取り扱いとなるよう求めます。

4. 公務災害に該当する場合

当局に対し、感染予防策を徹底するよう求めます。また、職員が公務中、とくに病院や防疫等の業務に従事するなどして新型コロナウイルスに感染したと思われる場合は、公務災害として認められる可能性があることについて、当局側の認識を確認します。

- ⑤ 人事院は11月27日、人事院規則9-129（特殊勤務手当の特例）を一部改正し、新型コロナウイルス感染症対策業務に関し、防疫等作業手当の特例に類型を追加した。これを受け総務省は同日、改正内容について給与情報として各自治体に情報提供しています。

追加された具体的内容は、「新型コロナウイルス感染症から国民の生命及び健康を保護するために行われた措置に係る作業のうち、新型コロナウイルス感染症の患者若しくはその疑いがあるものに接して行う作業又はこれに準ずる作業であって、人事院が定めるもの」に対し1,000円（身体に接触または、長時間接する作業に従事した場合は1,500円）を支給することとしています。

いまだ新型コロナウイルス感染症対策業務に関する防疫等作業手当の制度化がなされていない自治体は、業務の実態に照らし支給すべきと判断される業務に対して、関連する手当も含め、積極的に手当の新設または増額、適用範囲の拡大を求め、遡及適用とすることを求める必要があります。

【参考1】 新型コロナウイルス感染症により生じた事態に対処するための人事院規則九-三〇の特例

（防疫等作業手当の特例）

第七条 職員が次に掲げる作業に従事したときは、防疫等作業手当を支給する。この場合において、規則九-三〇第十二条の規定は適用しない。

- 一 新型コロナウイルス感染症（病原体がベータコロナウイルス属のコロナウイルス（令和二年一月に、中華人民共和国から世界保健機関に対して、人に伝染する能力を有することが新たに報告されたものに限る。）であるものに限る。以下同じ。）が流行している地域を発航した航空機若しくは航行中に新型コロナウイルス感染症の患者があった船舶のうち人事院が定めるものの内部又はこれに準ずる区域として人事院が定めるものにおける新型コロナウイルス感染症から国民の生命及び健康を保護するために緊急に行われた措置に係る作業であって人事院が定めるもの

- 二 新型コロナウイルス感染症から国民の生命及び健康を保護するために行われた措置に係る作業（前号に掲げるものを除く。）のうち、新型コロナウイルス感染症の患者若しくはその疑いのある者に接して行う作業又はこれに準ずる作業であって、人事院が定めるもの
- 2 前項の手当の額は、作業に従事した日一日につき、次の各号に掲げる作業の区分に応じ、当該各号に定める額とする。
- 一 前項第一号の作業 三千円（新型コロナウイルス感染症の患者若しくはその疑いのある者の身体に接触して又はこれらの者に長時間にわたり接して行う作業その他人事院がこれに準ずると認める作業に従事した場合にあっては、四千元）
- 二 前項第二号の作業 千円（新型コロナウイルス感染症の患者又はその疑いのある者の身体に接触して行う作業に長時間にわたり従事した場合にあっては、千五百円）
- 3 同一の日において、第一項各号の作業に従事した場合には、同項第二号の作業に係る手当は支給しない。

【参考2】

総行公第70号
総行給第15号
令和2年4月21日

各都道府県総務部長

（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い） 殿

各指定都市総務局長（人事担当課扱い）

総務省自治行政局公務員部
公務員課長
給与能率推進室長
（公印省略）

新型コロナウイルス感染症により生じた事態に対処するための
防疫等作業手当の特例の運用及び業務体制の確保について

新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成24年法律第31号）に基づく緊急事態宣言が今月7日に一部の地域で発出され、各地方公共団体におかれても新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に多大なご尽力をいただいているところです。

さて、人事院規則9-129（東日本大震災及び東日本大震災以外の特定大規模災害等に対処するための人事院規則9-30（特殊勤務手当）の特例）の施行については、令和2年3月18日付け総行給第6号給与能率推進室長通知において、その運用に当たっては、当該改正内容及びその趣旨を踏まえ、適切に対応いただくようお願いしたところです。

上記の特殊勤務手当（防疫等作業手当）の特例は、「新型コロナウイルス感染症が流行している地域を発航した航空機若しくは航行中に新型コロナウイルス感染症の患者があった船舶のうち人事院が定めるものの内部又はこれに準ずる区域として人事院が定めるもの」を作業場所の要件とし、新型コロナウイルス感染症から国民の生命及び健康を保護するために緊急に行われた措置に係る作業を対象として支給されるものですが、全国で新型コロナウイルス感染症が急速に拡大し、各地方公共団体に

において、病院や宿泊施設等での患者収容の増加が見られる中、感染のリスクに加え厳しい勤務環境と極めて緊迫した雰囲気の中で平常時には想定されない業務に当たることとなる病院や— 30 —26— 宿泊施設等の内部並びにこれら施設への移動時の動線上及び車内についても、作業場所の要件に該当しうることにご留意の上、適切に取り扱われるようお願いいたします。

また、上記のような病院における受入患者の拡大や、宿泊施設等における軽症者等の健康管理、生活支援、搬送等といった緊急的な業務への対応が求められることから、各地方公共団体におかれては、地域の実情に応じて、非常勤職員を含む全庁的な職員の業務内容の変更を行うなど、新型コロナウイルス感染症対策を踏まえた組織全体としての業務体制の確保に改めて万全を期していただきますようお願いいたします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等に対しても速やかにこの旨周知いただきますようお願いいたします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）及び地方自治法第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

7. コンセッション方式導入や安易な事業統合について

- (1) 地方公営企業の中長期的な経営基盤の強化方針・計画の検討状況について説明すること。
- (2) コンセッション方式を含むPPP/PFIの導入や事業統合、事業譲渡などを一方的に進めず労使協議後に判断すること。また、住民へ事業の将来的な見通しや料金のあり方を丁寧に説明すること。
- (3) 水道事業へのコンセッション方式の導入はしないこと。あわせて、上下水道の広域化は、安易な事業統合や経営の一体化を進めないこと。

【解説】

総務省の要請する地方公営企業の「抜本的改革の検討の推進」は、中長期的な「経営戦略」の策定により、経営健全化に向けた経営手法の検討を行うことを求めており、必ずしも民間委託や事業譲渡を行うことを目的としていないことから、住民へ事業の将来的な見通しや料金のあり方を丁寧に説明することとあわせて労使協議後に判断させることを確認する必要があります。

また、コンセッション方式の導入は、事業運営や経営状況などをモニタリングする公営の人材確保が行えなくなり、料金等についても適正な判断ができなくなることから導入に反対することを表明します。

各省庁は、経営基盤強化のために事業の広域連携の検討を求めています。事務や資材管理の共同化、施設の共同化など連携できることはないか模索・検討し得ることから進めることが重要としています。経営の統合や一体化は、住民の意見が経営に反映しにくく、市町村の自治に関わる問題となることや発注や雇用の観点から地域経済の循環に影響があるため、当局から住民に対して、事業の現状や課題を十分に周知させ、経営方針に対する意見を求めさせることも必要です。また、当該労働者の身分や勤務地、賃金等の労働条件に関する交渉窓口などに変更が伴うことから労働組合や評議会との丁寧な協議を行わせることも必要です。

「公営企業の経営に当たっての留意事項について」（平成26年8月29日付け総務省自治財政局公営企業課長、公営企業経営室長、準公営企業室長通知）（抄）

現在、サービスの提供に必要な施設等の老朽化に伴う更新投資の増大、人口減少に伴う料金収入の減少等により、公営企業をめぐる経営環境は厳しさを増しつつあります。このため、各地方公共団体においては、公営企業の経営環境の変化に適切に対応し、そのあり方について絶えず検討を行うことが求められます。

第1. 公営企業の経営についての基本的な考え方

～中略～

2 公営企業の経営のあり方の検討と公営企業会計の適用促進

各地方公共団体が公営企業の経営健全化等に取り組むに当たっては、その前提として、まず現在公営企業が行っている事業そのものの意義、提供しているサービス自体の必要性について検証することが必要であり、その結果、事業に意義、必要性がないと判断された場合には、速やかに、廃止等を行うべきである。事業の継続、サービスの提供自体は必要と判断された場合であっても、採算性の判断を行い、完全民営化、民間企業への事業譲渡等について検討する必要がある。

第2. 公営企業の計画的経営の推進に関する事項

公営企業の中長期的な経営の基本計画である「経営戦略」を企業ごとに策定し、それに基づく計画的かつ合理的な経営を行うことにより、経営基盤の強化と財政マネジメントの向上を実現していくことが強く求められる。

～中略～

3 効率化・経営健全化の取組

(2) 広域化や民間の資金・ノウハウの活用等の推進に関する事項

① 広域化の推進

公営企業における経営基盤の強化、経営効率化の推進、地域住民に対するサービス水準の向上等を図る観点から、地域の実情に応じ、事業の広域化や統合等の推進について取り組むこと。

② 民間の資金・ノウハウの活用等の推進

地方独立行政法人制度、指定管理者制度、PPP/PFI（注）、民間委託等の手法により実施することが適当な事業・事務については、地方公共団体、公営企業による適切な管理監督のもとで、適正な業務運営の確保及びサービス水準の維持向上に留意しつつ、積極的かつ計画的に導入を検討すること。

（注） 公共施設等運営権方式（いわゆるコンセッション方式）を含めたものとしている。

8. 資格取得に係る公費負担について

(1) 職務上必要な資格の取得費用については、公費負担とすること。

(2) 高所作業の際に必要な転落防止用具など事業者が特別教育を行わなければならないものについて、労働安全衛生法第59条に基づき公費負担、且つ所定労働時間内で行うこと。

【解説】

現業・公企・公共交通職場では、衛生管理者や電気主任技術者など職務上必要な資格が多数あります。採用時では資格保持が採用条件に入っていないことが多く、資格が個人に残る財産であるとの理由で自費による資格取得を求める事例が多数発生しています。これらを踏まえ、職務を行ううえで必要な資格は労働安全衛生法を遵守することや、近年、労働人口不足、有資格者の減少からくる特に技術系の職員採用の応募人員減へ対応するという観点からも、自費ではなく当局責任による公費での取得を労使で確認する必要があります。

あわせて、法改正などにより、新たに特別教育が必要となった、高所作業時のフルハーネス型の転落防止用具の義務化などの事案についても同様の対応を当局に求める必要があります。

民間企業では、資格に対する昇給昇格や資格手当が支給されていますが、公務職場では資格の行使による責任を負うものの昇給昇格は限定的になっています。資格手当については、国家公務員にはないとの理由で支給されないことが多いですが、個人の取得済み資格を活用する場合も含めて、資格取得による昇給昇格や資格手当を求めていくことが必要です。

9. 会計年度任用職員等の賃金・労働条件の改善について

- (1) 現在、恒常的業務に従事している会計年度任用職員等については直ちに正規職員化をはかること。直ちに正規職員化に至らない場合は、身分の保障（雇用の安定）、および改正地方公務員法ならびに改正地方自治法の主旨を踏まえ、「同一労働・同一賃金」の観点から正規職員に準じた賃金・労働条件を適用すること。
- (2) パートタイムの会計年度任用職員についても同様に正規職員に準じた賃金・労働条件を適用すること。
- (3) フルタイムに近い勤務時間の会計年度任用職員については、会計年度任用職員制度の主旨を踏まえ、フルタイム任用とすること。

【解説】

(1) 改正地方公務員法ならびに改正地方自治法の主旨を踏まえた取り組み

地方自治体の大きな役割は、「住民の福祉の増進を図ること」です。この役割を達成するために地方自治体は公務員を雇い公共サービスを提供します。しかし、現在、働き続けても、独立して生活できない賃金や報酬しか支払われず、常に雇止めの危機に晒されている不安定雇用の非正規公務員が急増しています。全国の地方自治体に働く臨時・非常勤等職員の数は、推定64万人といわれており、自治体職場で働く労働者の3人に1人は非正規労働者です。

このような状況の中、現在の非正規労働者は責任面でも正規職員と変わらない業務をおこなっている事例が全国的に少なくなく、「同一労働・同一賃金」の観点からも非常に問題があります。さらに、自治体当局側は、雇用が不安定で低賃金という、「使い勝手のよい」職員として、ますます正規職員を非正規職員に置き換えていくことになり、こうした状況を放置しておくことは正規職員の賃金・労働条件をより一層、低位な方向へ向かわせることにつながる恐れがあります。だからこそ、正規職員との均衡・権衡に基づくあらゆる処遇の改善に取り組まなければなりません。

【参考1】 総務省が示した改正地方公務員法、改正地方自治法の主旨

新たに制度化された会計年度任用職員には、改正法による改正後の地方公務員法（以下「新地方公務員法」という。）上、一般職に適用される各規定が適用されることから、各地方公共団体においては、これまでの臨時・非常勤職員制度の運用を抜本的に見直す必要があります。

具体的には、服務に関する規定（服務の宣誓、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務、信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務、職務に専念する義務、政治的行為の制限、営利企業への従事等の制限（パートタイム勤務の者を除く。）等）が適用され、かつ、懲戒処分等の対象となることを踏まえ、公務運営の適正確保の観点から適切な運用が求められます。また、募集・採用に当たっては、新地方公務員法第13条の平等取扱いの原則を踏まえ、年齢や性別にかかわらず均等な機会を与える必要があります。給付に関しては、新地方公務員法第24条に規定する職務給の原則、均衡の原則等に基づき、適切に支給することが求められます。

この他、勤務時間及び休暇、健康診断、研修、社会保険及び労働保険、人事評価等についても適切に取り扱う必要があります。従来は、制度が不明確であり、各地方公共団体によって任用・勤務条件等に関する取扱いが区々でありましたが、今般の改正によって統一的な取扱いを定め、今後の制度的な基盤を構築することにより、各地方公共団体における臨時・非常勤職員制度の適切な運用を確保しようとするものです。

② 地方公営企業法第38条第2項を踏まえた取り組み

技能労務職員の賃金については会計年度任用職員であっても労使交渉で決定することとなっている。また、技能労務職員の賃金決定原則は、地方公営企業法第38条で示されている。この法律は会計年度任用職員も含めた現業・公企職場で働く労働者に適用される法律である。しかしながら、現業職場では正規職員と同じ仕事、同じ責任を負いながら処遇については正規職員と大きな格差がある自治体が多く見受けられる。こうした現状を踏まえ、改めて職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等職務の内容と責任が正規と変わらないのであれば、正規職員との均衡を考慮した賃金とすべきであること、また、短時間会計任用職員であるならば、正規職員の賃金を時間換算で割った賃金を要求すべきである。

【参考2】 地方公営企業法第38条第2項

企業職員の給与は、その職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等職務の内容と責任に応ずるものであり、かつ、職員の発揮した能率が十分に考慮されるものでなければならない

③ 地方公営企業法第38条第3項を踏まえた取り組み

国ならびに当局はこの法律の「国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与、当該地方公営企業の経営の状況その他の事情を考慮して定めなければならない」といった都合のいい部分だけを持ち出し賃金抑制を進めています。肝心なことは「生計費を基本とすること」です。こうしたことを踏まえれば、現業・公企職場で働く会計年度任用職員についても、生計費、すなわち生活を維持するために必要な費用を基本に賃金を決定すべきであり、現在の会計年度任用職員の賃金は、生計費になり得ていないことを明確にする必要があります。

【参考3】 地方公営企業法第38条第3項

企業職員の給与は、生計費、同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与、当該地方公営企業の経営の状況その他の事情を考慮して定めなければならない。

(2) 会計年度任用職員のフルタイム任用

2020年4月の会計年度任用職員制度の開始に合わせて、現業・非現業問わずそれまで7時間45分のフルタイム勤務から勤務時間を15分程度短縮し短時間勤務とした自治体が多数あります。これは、フルタイム勤務での雇用とすると自治体は退職時に退職金を支給する必要があり、財政面の理由からそれを回避するためです。

しかし、このような任用方法は会計年度任用職員制度の趣旨にはそぐわず不適切な運用です。特に現業職場は学校給食調理や家庭ごみ収集など1日に行う仕事量のはっきりしている業務が多く、自治労本部現業評議会と総務省の交渉においても、総務省は、そのような職場において業務整理や人員増を行わずに単に勤務時間を短縮することは制度上不適切な運用であり、そのような自治体については適切に指導を行うと回答しています。

制度の主旨を踏まえ、適切な制度運用によるフルタイム化を求めていく必要があります。

【参考】現業評議会が行った総務省に対する要請行動の内容（2021年4月16日）

【自治労】

会計年度任用職員制度が始まり、おそらく退職金を出さないためにフルタイムから7時間45分から15分、30分カットされ、パートタイムとされた事例が多数ある。自治労と総務省との交渉でも、不適切な運用とされている。同じ業務をしていて、時間のみカットするというのは、不適切だという考え方でよろしいか。特に現業職種は、1日の仕事ははっきりしている。私はごみ収集だが、ごみ収集は一日の収集量が決まっており明日にまわすことはできない。学校給食でも1日に作る量は決まっている。会計年度任用制度移行に際して時間をカットされたという事例が多数ある。仮に同じ業務を行っていて、何の整理もしないでカットしたのであれば、不適切な運用でよろしいか。

【総務省】

明確な理由がない場合は、そうした運用はしないように総務省からも助言をしている。通知に従わないような運用であれば、こちらからも適切に対応するように求めていきたい。ヒアリングの場などを通じて、助言をさせていただこうと考える。

10. 地域公共交通の活性化について

地域公共交通の活性化および再生に関する法律の改正を踏まえ、改正交通政策基本法、第2次交通政策基本計画の理念に則るマスタープランである地域公共交通計画の策定を行うこと。

- (1) まちづくり計画と一体となった持続可能な地域公共交通ネットワークサービスの形成に向けて主体的かつ創意工夫して取り組むこと。
- (2) 地域の公共交通の維持・存続と発展、交通ネットワークの確立に向けて、国に対し概算要求期や政府案決定期などを通じて必要な補助金の確保に努めるとともに、補助制度の拡充を要請すること。

【解説】

- (1) 地域のくらしと産業を支えるために地域公共交通は欠かせない存在です。しかし、大規模災害や新型コロナウイルスの影響や、運転手不足の深刻化など、事業者をめぐる状況さらに厳しい状況にあります。このような背景のもと、2020年12月交通政策基本法が改正されました。改正基本法では、少子高齢化、

人口減少による需要の多様化に対応しつつ地域社会の維持・発展を図るため輸送サービスを推進すること、災害が頻発・激甚化するなかで、災害発生時の交通機能維持、代替性確保や地域活力の向上、輸送事業や交通事業の人材確保と必要な労働条件の改善などが盛り込まれています。

基本法改正に伴い2025年度までを実施期間とする第2次交通政策基本計画が2021年5月に策定されました。人口減少やコロナ禍による交通事業の経営悪化などの危機を乗り越えるために、3つの基本方針を定め、（①誰もが快適で容易に移動できる、生活に不可欠な交通の維持・確保、②経済成長を支える、高機能で生産性の高い交通ネットワークシステムへの強化、③災害や疫病、事故など異常時にこそ安全・安心が徹底的に確保された、持続可能でグリーンな交通の実現）多様な主体の連携・協働のもと、あらゆる施策を総動員して取り組むこととしています。

- (2) 地域公共交通の活性化再生法が2020年11月に改正されました。改正前、まちづくりと連携した地域公共交通ネットワークの形成促進のために「地域公共交通網形成計画」の策定を**努力義務化**しましたが、2020年6月時点では全国で598件、再編実施計画の策定に至ったのは38件に留まっています。改正後は、原則として全ての自治体に「地域公共交通計画」策定が求められ、交通ネットワーク確保に加え、ダイヤ、運賃、などのサービスを総合的に捉え、また、地域の輸送資源を総動員(バス・タクシー・スクールバス、民間の送迎サービス等)する具体策を盛り込み、毎年の評価、PDCA取り組み強化で実効性確保を求めています。

同時に、地域公共交通が社会保障、育児、教育、地域振興などの施策を支え、地域の活性化を促す動脈として、また、多面的な効果を発揮することに着目し(※クロスセクター効果)、自治体に交通担当部署、担当者の設置とその育成を進め、自治体の対応力を向上させることが求められます。

- (3) 地域の住民の移動を確保するため、命をつなぐ動脈として、まちのにぎわいを促し社会的な要請にこたえるため、自治体は自家用有償旅客輸送等のさまざまな施策に取り組んでいます。そこには、直営、委託等さまざまな形態の職員が関わっています。社会的要請である地域公共交通を守るためにも安全性の確保、運転手等関係職員の処遇も含めた対応が必要であり、そのことが運行維持、住民サービスにつながります。いわゆる「ライドシェア」で地域公共交通を支えようとする動きも見られます。自家用有償旅客運送制度と「自家用車ライドシェア」が明確に区別され、利便性や効率性に偏重した安易な「自家用車ライドシェア」の導入は認めない極めて慎重な対応が必要です。

ライドシェア

シェアリングエコノミーの一環として検討されており、仲介サイト事業者がスマートフォンのアプリで運転車と利用者を仲介し、自家用自動車を使って有償で利用者を運ぶ配車サービス。自家用車におけるライドシェアの合法化は白タク行為の合法化であり、道路運送法、労働法の適用を受けず、運送責任、雇用責任も負わない仲介事業者のもとで、安全管理、労働条件の保障もなく旅客運送が行われることは、利用者の安全を担保する措置の崩壊へとつながる危惧がされている。しかし、自家用有償旅客輸送の「福祉有償運送」は例外的な取り扱いとなっており、この分野にライドシェアのシステム導入の動きが報告されている。

連合は「公共交通については、特区制度を活用する場合も含め、国民生活の安全・安心を保障することを前提とし、単なる利便性や効率性に追求による安易な規制緩和は行わない」ことを政策要求している。国交省も「安全の確保、利用者の保護といった点から課題が多く、極めて慎重に検討していかなければならないと考えている」としている。

11. 現業・公企・公共交通職場の労働安全衛生について

- (1) 「労働安全衛生法」において設置が定められている「安全衛生委員会」を事業所単位に設定し、規則23条に基づき毎月1回以上の「安全衛生委員会」の開催を行うこと。
- (2) 労働災害、職業病の発生を防止する対策を確立し、自治体職場から「労働安全衛生法」違反状態を一掃すること。とりわけ、各種労働安全衛生管理要綱の最低基準を遵守し、職場の安全を確保すること。
- (3) 職場での安全確保のため、労使による定期的な職場点検（巡視）を行うこと。
- (4) 50人未満の職場でも「労働安全衛生法」の趣旨に沿い、安全衛生推進委員を選任し、対策をとること。

【解説】

全国の現業職場では、清掃職場におけるピットへの転落事故や収集車への巻き込まれ事故、給食職場における手・指の切創や転倒事故、学校用務職場における高所からの転落事故、刈払機などによる裂傷事故など多くの災害が報告されています。このような状況において、2020年8月に清掃職場での死亡災害が発生しました。

現業職場において、労働災害をいかに防止し重大災害を撲滅していくかは、自治体現業職員のみならず臨時・非常勤等職員・委託労働者など公共サービスに携わるすべての労働者が結集し、取り組まなければならない課題であり、早急に解決していかねばならない重要な問題です。

(1) 労働安全衛生法を活用した取り組み

労働安全衛生法において「事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない」とされています。しかし、現業・公企職場において未だ重大災害が発生していることはもとより、空調設備の設置をはじめとした熱中症対策など対策が不十分な自治体が多く見受けられます。改めて法律に定められている事業主責任の徹底を強く求める必要があります。

【参考1】 労働安全衛生法 第三条

事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。

(2) 安全衛生委員会の開催

労働安全衛生規則において安全衛生委員会を毎月一回以上、定例で開催することが定められているが、地方自治体における安全衛生委員会の開催や職場巡視などの活動状況は決して十分とは言えない現状にあり「自治体は労働安全衛生の無法地帯」といわれる由縁である。こうした状況を踏まえ、労働安全衛生法を遵守することはもちろんのこと、公務職場からの労働災害一掃に向け、当局責任を果たすよう強く求める必要があります。

【参考 2-1】 労働安全衛生規則 第23条

事業者は、安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会を毎月一回以上開催するようにしなければならない。

【参考 2-2】 労働安全衛生規則 第15条

産業医は、少なくとも毎月一回（産業医が、事業者から、毎月一回以上、次に掲げる情報の提供を受けている場合であって、事業者の同意を得ているときは、少なくとも二月に一回）作業場等を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

1. 第十一条第一項の規定により衛生管理者が行う巡視の結果
2. 前号に掲げるもののほか、労働者の健康障害を防止し、又は労働者の健康を保持するために必要な情報であって、衛生委員会又は安全衛生委員会における調査審議を経て事業者が産業医に提供することとしたもの

【参考 2-3】安全委員会又は衛生委員会を設置しなければならないとされている事業場について

【安全委員会】

- ① 常時使用する労働者が 50 人以上の事業場で、次の業種に該当するもの
 林業、鉱業、建設業、製造業の一部の業種（木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業、輸送用機械器具製造業）、運送業の一部の業種（道路貨物運送業、港湾運送業）、自動車整備業、機械修理業、清掃業
- ② 常時使用する労働者が 100 人以上の事業場で、次の業種に該当するもの
 製造業のうち①以外の業種、運送業のうち①以外の業種、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業・小売業、家具・建具・じゅう器等卸売業・小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業

【衛生委員会】・・・常時使用する労働者が 50 人以上の事業場（全業種）

※ 安全委員会及び衛生委員会の両方を設けなければならないときは、それぞれの委員会の設置に代えて、安全衛生委員会を設置することができます。

また、「労働安全衛生規則第 23 条の 2」により、労働者数が 50 人未満の事業者など、委員会を設けるべき事業者以外の事業者は、安全又は衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければならないとされています。

委員の構成、調査審議事項等

	安全委員会	衛生委員会
委員の構成	1 総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者等（1名） 2 安全管理者 3 労働者（安全に関する経験を有する者）	1 総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者等（1名） 2 衛生管理者 3 産業医 4 労働者（衛生に関する経験を有する者）
調査審議事項（主要な事項を抜粋したものです。詳細については、労働安全衛生規則第 21 条及び第 22 条を参照してください。）	1 安全に関する規程の作成に関すること。 2 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、安全に係るものに関すること。 3 安全に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。 4 安全教育の実施計画の作成に関すること。など	1 衛生に関する規程の作成に関すること。 2 衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。 3 衛生教育の実施計画の作成に関すること。 4 定期健康診断等の結果に対する対策の樹立に関すること。 5 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。 6 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。など
その他（共通事項）	① 毎月一回以上開催すること。 ② 委員会における議事の概要を労働者に周知すること。 ③ 委員会における議事で重要なものに係る記録を作成し、これを 3 年間保存すること。	

12. 事前協議についてについて

現業職場の民間委託や経営形態の変更、ならびに公営企業職場における「広域化」「官民連携」などの計画については、職員の賃金・労働条件の変更を伴う重要事項である。このことを踏まえ、計画立案段階からの事前協議・交渉を行うよう協約を締結すること。

【解説】

(1) 事前協議の協約の締結

地方公営企業労働関係法第7条において、現業・公企・公共交通職員（会計年度任用職員を含む）については、賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日および休暇に関する事項をはじめ、労働条件に関するすべての事項が団体交渉の対象とされています。こうしたことを踏まえ、経営形態の変更ならびに公営企業職場における「広域化」「官民連携」などの計画については、計画策定当初段階あるいは計画変更が可能な時期での事前協議を強く求める必要があります。

【参考1】 地方公営企業の労働関係に関する法律 第7条

第十三条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、地方公営企業等の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。

- 一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
- 二 昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項
- 三 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項

【参考1-2】 モデル協約

事前協議に関する協定書

〇〇市長（以下「甲」という）及び〇〇市教育委員会委員長（以下「乙」という）と〇〇市職現業評議会（以下「丙」という）は、事前協議に関し次のとおり協定する。

（事前協議の原則）

第1条 事前協議の原則は、甲及び乙、丙が誠意と責任をもって遵守する。

第2条 甲及び乙、丙は、協議時間を十分に確保し、誠実な協議を行うことにより、事前協議事項の合意形成に最大限努め、労使は協力して事業を実施するものとする。

（事前協議の範囲）

第3条 事前協議の範囲については次のとおりにする。

- (1) 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項。
- (2) 昇任、降任、転任、免職、休職及び懲戒の基準に関する事項。
- (3) 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項。
- (4) 上記各号に掲げるものの他、労働条件に関するすべての事項。

2 管理運営事項であっても、労働条件に関わる事項等については、すべて事前協議をするものとする。

（事前協議の開始時期及び手続き）

第4条 事前協議の開始時期は、甲及び乙が前条各項各号について企画、立案した段階とし、甲及び乙が丙に対して申し入れるものとする。

2 前項の申し入れに対して、丙は可及的速やかに協議に応じなければならない。

3 1項の申し入れに係る事前協議は、団体交渉として行うものとする。

(事前協議の成立)

第5条 事前協議により、協議が成立したときは、協定書を締結する。

(有効期間)

第6条 この協定書の有効期間は、締結の日から3年とする。ただし、有効期間の満了までに甲及び乙、丙のいずれからも別段の意思表示がない場合は、引き続き3年間効力を有するものとする。以後も同様とする。

(変更・改定の申し入れ)

第7条 甲及び乙、丙のいずれかが協定書を変更、改定しようとするときは、協定書の有効期間満了日の1ヵ月前までに具体案を示した書面をもって、相手方に申し入れるものとする。

2 変更（改定）後の協定書が締結されるまでの間は、現行の協定書が効力を有する。

(その他)

第8条 この協定に疑義が生じた場合は、甲及び乙、丙の協議の上決定するものとする。

この協定の証として、本書3通を作成し、甲及び乙、丙押印のうえ、それぞれ1通を保有するものとする。

2021年〇月〇日

(甲) 〇〇市長 〇〇 〇〇 印

(乙) 〇〇市教育委員会 教育長 〇〇 〇〇 印

(丙) 〇〇市職現業評議会議長 〇〇 〇〇 印

【参考1-3】 モデル協約（基本労働協約に事前協議制を含む）

労働基本協約

〇〇市上下水道事業管理者（以下「甲」という。）と〇〇市水道労働組合委員長（以下「乙」という。）は、労働組合法（昭和24年法律第174号）に基づき、労働条件その他に関する事項について、労働協約（以下「協約」という。）を次のとおり締結する。

第1章 総則

(労働関係の原則及び協約の目的)

第1条 協約は、甲及び乙が地公労法（以下「法」という。）の精神にのっとり、双方対等の立場で、公正な理解と信義の原則により、基本的権利を相互に尊重し、正常な労使関係を確保することを目的とする。

(労働協約の種類)

第2条 労働協約は、次に掲げる協約・協定・覚書及び確認書の4種類とする。

(1) 協約とは、基本となる事項を定めるものをいう。

- (2) 協定とは、特定の事項を定めるものをいう。
- (3) 覚書とは、付帯する事項を定めるものをいう。
- (4) 確認書とは、協約・協定又は覚書の本文に対し、双方の意思を明らかにさせるものをいう。

(適用の範囲)

第3条 協約は、甲及び局企業職員（以下「職員」という。）に適用する。

(協約履行の義務)

第4条 協約へ規定された事項は、甲乙双方が誠意を持って履行しなければならない。甲は、協約の精神を踏まえ協約が条例や規則又は規程に抵触する場合は、速やかにその条例や規則又は規程の改廃の措置を行うことを責務とする。

(組合員の範囲)

第5条 組合員の範囲は、別に労働協約で定めるものとする。

(組合員の承認)

第6条 甲は、前条に定める組合員で組織された労働組合を交渉相手とする。

(組合員の権利)

第7条 甲は、組合員であることを以って不利益な取扱いをしない。また、組合員の宗教・政党加入・政治活動の自由を認め、その権利を侵してはならない。

(調停等の申請)

第8条 甲と乙の間に紛争が生じ、団体交渉により解決できない場合は、甲と乙の双方又はいずれか一方から労働委員会へあつせん・調停・仲裁を申請することができる。

(事前協議)

第9条 事前協議は、甲乙の双方が誠意と責任を持って遵守する。

2 事前協議の申入れの時期は、事業計画の変更が可能な企画段階とする。

第2章 組合活動

(就業時間中の組合活動)

第10条 労働組合活動は、就業時間外に行うものとする。ただし、労使で別途確認した活動の範囲の規定に該当する場合は、この限りではない。

2 前項の組合活動は、甲は賃金を差し引かない。

3 第1項ただし書の規定により組合活動を行う者は、あらかじめ所属長に申し出て、職務に専念する義務を免除する旨の承認を受けた者とする。

(組合活動の範囲)

第11条 前条に規定する組合活動とは、次に掲げるものとする。

- (1) 団体交渉事項にかかわる組合用務
- (2) 苦情処理共同調整会議に出席する場合
- (3) 労働安全衛生委員会に出席する場合
- (4) 執行委員会等で交渉と一体をなす会議に出席する場合
- (5) その他甲と乙の双方協議によって決定された会議及び諸活動

(組合無給休暇)

第12条 労働組合活動が第10条～第11条に該当しない就業時間内の労働組合活動は、組合無給休暇を組合員から請求することにより、取得を可能とする。また、組合無給休暇は、1分単位とし、1月単位で、30分以上を切り上げ、29分以下を切り捨てとして、賃金のうち本給を減給する。ただし、一時金の勤勉率等へは、影響させないこととする。

(組合専従者)

第13条 乙が必要とするときは、労働組合へ専従者を置くことができる。専従者の取扱いは、甲乙協議の上で別に労働協約で定める。

(施設の利用)

第14条 甲は、乙の申出があった場合、局の庁舎内へ組合書記局を置くことを認める。

2 また、同様に申出のあった場合、局の庁舎の施設（会議室など）の使用を認める。

(専用掲示板の設置)

第15条 甲は、乙の報道告知及び教育宣伝のため、局の庁舎又は施設の一部に組合の掲示板の設置を認める。ただし、設置場所・大きさ・枚数等は、甲乙の協議の上で別に労働協約で定める。

(組合費の控除)

第16条 甲は、別に労働協約で定めることにより、乙が指定する組合費・臨時組合費その他の会費を全組合員の賃金から控除し、組合員の代わりに乙へ支払うこととする。

2 控除額は、控除日の20日前までに乙が甲へ書面で申請する。また、甲は乙へ控除日に支払いをする。

第3章 団体交渉

(団体交渉)

第17条 甲は、法第7条の規定により職員の労働条件等に関して、その社会的、経済的及び文化的地位の向上に努めるものとする。

(団体交渉の当事者)

第18条 甲は、乙が団体交渉の相手方であることを認め、双方の交渉委員を以って団体交渉の当事者とする。

2 甲及び乙の交渉委員は、団体交渉を行い円満な解決（自主決着）を図るため、双方誠意を尽くして話し合うものとする。

(団体交渉の範囲)

第19条 団体交渉の範囲は次のとおりとする。

- (1) 賃金その他の給与・労働時間・休憩・休日及び休暇などに関する事項
- (2) 昇職・降職・転職・免職・休職・先任権及び懲戒の基準に関する事項
- (3) 労働に関する安全・衛生及び災害補償に関する事項
- (4) 職員の健康・福利厚生に関する事項
- (5) 苦情処理共同調整会議に関する事項
- (6) 前各号に掲げるもののほか労働条件に関する事項
- (7) その他、甲と乙が必要と認める事項

2 前項の内容は、すべて事前協議対象事項として取り扱う。

(団体交渉の手続)

第20条 甲乙ともに団体交渉の申入れは、次の各号により書面をもって少なくとも3日以前に相手方へ通知するものとする。ただし、その他やむを得ない場合はこの限りでない。

- (1) 団体交渉の日時及び場所
- (2) 交渉代表者名
- (3) 団体交渉事項
- (4) その他必要な事項

2 前項の申入れは、原則として甲は総務課長から書記長に、乙は書記長から総務課長を通じて行うものとする。

(交渉委員以外の出席)

第21条 甲は、乙の上部団体及び友誼団体の役員が交渉委員として出席することを認める。ただし、事前に乙は、甲に対して通知する。

2 団体交渉事項で必要を認めるときは双方協議の上、委員以外の説明委員及び参考人を出席させることができる。

(団体交渉応諾の義務)

第22条 甲または、乙のどちらか一方から第19条に関わる団体交渉の要請がされた場合は、その相手方は速やかに団体交渉に応じなければならない。ただし、特別な事由がある場合は、その理由を明示して、日時や場所などを最小限の範囲で変更(延期等)することができる。

(調査)

第23条 団体交渉事項で調査を必要とする場合は、双方協議の上で、調査を行った上で、団体交渉を実施する。

(記録)

第24条 団体交渉は、双方各1名の記録係を置くことができる。

(妥結事項)

第25条 団体交渉で妥結した事項は、書面を作成し双方の交渉委員代表者が記名押印の上各1通を取り交わすものとする。

第4章 雑則

(労働協約の効力の発生)

第26条 労働協約は、労組法第14条の定めにしたがい締結し、協約の成立日から有効とする。ただし、団体交渉の当日以外が有効とする場合は双方合意の上で行う。

(検討委員会の設置)

第27条 協約の趣旨にしたがい、特定の事項に関して双方合意の上で、検討委員会を設置して甲と乙との協議の場とすることができる。

(協約の有効期間)

第28条 この協約の有効期間は、〇〇年〇〇月〇〇日から〇〇年〇〇月〇〇日までとする。ただし有効期間中でも、労使が合意の上で改定することができる。

また、この協約の期間満了日の90日間前までに、労使双方ともに改廃の申入れをせず期間が満了したときは、この協約はさらに1年間の期間に限って更新されたものとみなし、2年目以後はこれを繰り返すこととする。ただし、この場合は、労使双方が更新期日を満了日の翌日都市、記名押印したものとす。

(改廃の手続)

第29条 この協約の期間満了に際して、当事者のいずれか一方がこの協約を改廃しようとするときは、期間満了日の90日前までに書面を添えて申し入れることとする。

当事者のいずれか一方がこの協約の改訂を希望し、この協約の期間満了時まで、団体交渉で、新たな労働協定が成立しない場合は、交渉期間中（または、〇ヶ月に限って）この協約が引き続き効力を有するものとする。

(その他)

第30条 この協約に疑義が生じた場合は、甲乙協議の上で決定するものとする。

この協約の締結の証として本書2通を作成し、甲及び乙が各1通保有するものとする。

〇〇〇〇年〇〇月〇〇日 甲 〇〇市上下水道局

〇〇事業管理者 〇〇 〇〇 ㊟

乙 〇〇市上下水道労働組合

執行委員長 〇〇 〇〇 ㊟

13. 労働協約締結について

労働組合法第6条に基づき、労使合意された事項については協約を締結すること。

(1) 労使合意事項の協約化

労働組合法第6条に示してある通り、労働協約を締結する権限、その他の事項に対して交渉する権限は労働組合の代表者あるいは、労働組合から委任を受けたものにあることを自治体当局に認識させ、労使合意に至った事項はすべて協約化に取り組むことが重要である。

【参考2】 労働組合法 第6条

労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する。

(2) 協約の点検

労働組合法において労働協約については、3年を超える有効期間を定めることはできない。さらには、有効期間の定めのない協約は、90日以前に当事者の一方が署名または記名捺印した文書で相手方に通告して解約することが出来ると定められている。（自動延長協約も有効期限の定めのない協約とみなされる）したがって、団体交渉権・労働協約締結権を活用し、さらなる運動展開を図っていくためにも、現業・公企統一闘争時期に労働協約をはじめとするあらゆる協約の点検も行う必要がある。

【参考3】 労働組合法第15条

労働協約には、三年をこえる有効期間の定をすることができない。

- 二 三年をこえる有効期間の定をした労働協約は、三年の有効期間の定をした労働協約とみなす。
- 三 有効期間の定がない労働協約は、当事者の一方が、署名し、又は記名押印した文書によって相手方に予告して、解約することができる。一定の期間を定める労働協約であって、その期間の経過後も期限を定めず効力を存続する旨の定があるものについて、その期間の経過後も、同様とする。
- 四 前項の予告は、解約しようとする日の少なくとも九十日前にしなければならない。

＜現業・公企・公共交通職員（会計年度任用職員等を含む）が直営で配置されていない単組用＞

1. 委託されている業務の行政責任による管理について

- (1) 公共サービスの水準の維持・向上をはかるため、業務委託後のサービス水準などの検証を行うとともに、労使によるチェック体制を確立すること。
- (2) 委託契約内容が法律に違反（偽装請負・派遣法違反）している場合や、受託企業が委託契約内容を守らない場合、速やかに是正のための具体的措置をはかること（安全配慮義務違反や、清掃パッカー車における作業員のステップ乗車などの道路交通法違反など）
- (3) シルバー人材センターの活用は脱法・違法とならないようにし、臨時・短期的なものとする。こと。（特に学校用務員職場などの偽装請負）

【解説】

(1) 適切な評価・管理

これまで国・総務省の圧力や自治体の財政難を理由に現業職場において、民間委託化が推し進められているが、一部の自治体を除き、ほぼすべての自治体で委託後のサービス水準やコスト比較などの検証は行われていない実態があります。

2020年6月、八潮市立の小中学校で提供された学校給食（海藻サラダ）を起因とした集団食中毒が発生した。この食中毒では児童・生徒など3,000人を超える被害者が発生してしまいました。八潮市では、1979年の給食開始以来、大量調理を短時間に提供できる業者は他にいないことを理由に民間の業者に調理を全面委託しており、契約更新を続けてきました。この事故を重く受け止めた八潮市教育委員会は、有識者や公募による市民で構成された「市学校給食審議会」を立ち上げ、安全な学校給食の在り方について検討を行いました。この審議会では、「安全管理が委託業者に丸投げされていたのではないか」との意見が相次いで出され、「現在の民間への全面委託方式から公設公営若しくは公設民営（調理のみ委託）による方式へ移行すること」など、行政として適切な評価・管理を求める答申が出されています。こうしたことを踏まえ、現在、業務委託で行われている地域公共サービスの水準を検証することは委託に出している自治体の最低限の責任であることを当局に認識させるとともに、業務委託後の最終責任は自治体にあることを踏まえ、労使によるチェック体制を確立することを強く求める必要があります。

【参考1】 「地方行政サービス改革の推進に関する留意事項」抜粋 2015年8月28日 総務省

- 委託の実施にあたっては、対象事業、選定基準、契約条項などの透明性を確保するとともに、個人情報保護や守秘義務の確保に十分留意し、必要な措置を講じること。
- 委託した事務・事業についての行政としての責任を果たし得るよう、適切に評価・管理を行うことができるような措置を講じること。

【参考2】 八潮市学校給食審議会が八潮市教育委員会に発出した答申と根拠（2020年11月4日）

現業・公企統一闘争基本要素モデル解説

＜現業・公企・公共交通職員（会計年度任用職員等を含む）が直営で配置されている単組用＞

16ページ参照

(2) 派遣法違反・偽装請負の問題

特に学校用務員職場では、業務を丸ごと委託した場合やシルバー人材センターへの包括委託を行っている状況で、学校の職員や教職員が委託労働者に直接指示をしてしまうと、指揮・命令系統など法律違反（派遣法違反・偽装請負）の恐れがあり特段の注意が必要です。

これまで自治労本部では、厚生労働省に対して、特に学校用務業務の丸ごと委託の実態は、法違反行為であることを申し入れ、同省はこれを認め、個別の是正指導を実施してきた経緯があります。

また、内閣府公共サービス改革推進室では、2012年1月「地方公共団体の適正な請負（委託）事業推進のための手引き」を公表し、適正な委託業務を促すとしており、現場における点検と調査の取り組みを強める必要があります。

2. 質の高い公共サービス維持のための委託労働者の待遇改善について

委託契約における適正な賃金確保のために総合評価方式・最低制限価格制度などの入札改革を行うとともに公契約条例を制定することをはじめ、委託先労働者の入札・委託契約の条件に労働者への公正労働基準と生活賃金の確保を義務付けるなどの労働者保護対策を実施すること。

【解説】

自治体はこの間、国の政策転換に応じて政策を展開してきた結果、地域経済の停滞は続き、自治体の財政は疲弊をし、これを乗り切るために「人件費の抑制」・「公共投資の抑制」・「業務の委託化・民間化の拡大」という行政改革を続けてきました。現在も多くの自治体でこの基本的考え方は変わっていません。委託された職場においては、財政状況が厳しいことを理由に大変厳しい賃金・労働条件におかれている労働者も少なくありません。こうした状況のもとで、公契約条例や公共サービス基本条例の制定が求められていますが、公契約条例がめざすものは、「公正競争」「公正労働」の実現であり、「公正競争」「公正労働」の実現は、自治体が発注する仕事に従事する労働者の生活の安定に寄与するものであると同時に、地域の事業者にとっては経営の安定などのメリットがあります。さらに自治体にとっては「安かろう・悪かろう」の公共サービスにならないよう、公共サービスの質や安全を確保するという観点や税収の確保といった観点からもメリットがあることを自治体当局に認識させる必要があります。

さらに言えば、自治体政策の基本は、持続可能な地域社会をつくることです。このことを実現させる際に重視されなければならないことは、福祉や医療を軸とした安心・安全な公共サービスの確立や地域経済を支える労働・雇用が必要不可欠であるとともに、労働の基本には国連やILOが提唱する「人間らしい労働（ディーセント・ワーク）」を現実のものとすることであります。公契約条例の制定はこうした取り組みの第1歩となるものであることを自治体当局に強く訴え、公契約条例の制定を通じてそこで働く労働者の公正労働を実現することを求めていかなければなりません。

また、地域社会における教育、福祉、環境整備、まちづくりなどすべての公共サービスが、必要な時、必要な人に確実に行き届くよう基盤を整備し、公共サービスの質を向上させることで、豊かな地域社会づくりを実現させるという観点から公共サービス基本条例の制定についても取り組みを強化させる必要があります。

公契約条例

政府は、国や自治体が提供している公共サービスに対し、「公共サービスの産業化」と繰り返して、民間委託や民営化を強行しています。しかし、市場万能主義によって公共サービスを民営化し

た国外の例を見れば、市場主義的改革は公共サービスの質の劣化、強いては崩壊をもたらし、同時に低賃金労働者を生み出すだけの結果となることは明らかです。公共サービスを単なる競争主義に任せるのではなく、公共サービスの質を高めるために労働者の賃金・労働条件を改善するために、自治体ごとの「公契約条例」の制定が求められます。

【参考】 「地方行政サービス改革の推進に関する留意事項」 抜粋 2015年8月28日 総務省

- 委託先の事業者が労働法令を遵守することは当然であり、委託先の選定に当たっても、その事業者において労働法令の遵守や雇用・労働条件への適切な配慮がなされるよう、留意すること。

3. 委託労働者の労働安全衛生体制の確立について

すべての公共サービス職場において、労働安全衛生体制を確立するという観点から、業務委託受託企業などに労働安全衛生法の遵守状況を確認するとともに、改善が必要な場合には是正を求めるなど適切な措置を講じること。

【解説】

全国の現業職場では、清掃職場におけるピットへの転落事故や収集車への巻き込まれ事故、給食職場における手・指の切創や転倒事故、学校用務職場における高所からの転落事故、刈払機などによる裂傷事故など多くの災害が報告されています。このような状況において、2020年8月に清掃職場での死亡災害が発生しました。

現業職場において、労働災害をいかに防止し重大災害を撲滅していくかは、自治体現業職員のみならず委託労働者を含めた公共サービスに携わるすべての労働者が結集し、取り組まなければならない課題であり、早急に解決していかねばならない重要な問題です。

(1) 労働安全衛生法を活用した取り組み

労働安全衛生法において「事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない」とされています。しかし、現業・公企職場において未だ重大災害が発生していることはもとより、空調設備の設置をはじめとした熱中症対策など対策が不十分な自治体が多く見受けられます。改めて法律に定められている事業主責任の徹底を強く求める必要があります。

【参考1】 労働安全衛生法 第三条

事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。

(2) 安全衛生委員会の開催

労働安全衛生規則において安全衛生委員会を毎月一回以上、定例で開催することが定められているが、地方自治体における安全衛生委員会の開催や職場巡視などの活動状況は決して十分とは言えない現状にあり「自治体は労働安全衛生の無法地帯」といわれる由縁である。こうした状況を踏まえ、労働安全衛生法を遵守することはもちろんのこと、公務職場からの労働災害一掃に向け、当局責任を果たすよう強く求める必要があります。

【参考2-1】 労働安全衛生規則 第23条

事業者は、安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会を毎月一回以上開催するようにしなければならない。

【参考2-2】 労働安全衛生規則 第15条

産業医は、少なくとも毎月一回（産業医が、事業者から、毎月一回以上、次に掲げる情報の提供を受けている場合であって、事業者の同意を得ているときは、少なくとも二月に一回）作業場等を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

1. 第十一条第一項の規定により衛生管理者が行う巡視の結果
2. 前号に掲げるもののほか、労働者の健康障害を防止し、又は労働者の健康を保持するために必要な情報であって、衛生委員会又は安全衛生委員会における調査審議を経て事業者が産業医に提供することとしたもの

【参考2-3】

回答県本部数	35
--------	----

	都道府県	県都・政令市	都市・特別区	町村	事務組合・広域連合	公共民間	左の区分以外	合計	割合
回答単組数	29	34	286	198	53	109	36	745	
(1)安全衛生委員会の設置状況									
すべての職場で設置	11	20	158	119	34	51	24	417	56%
設置義務のある職場では設置	17	14	123	56	4	17	4	235	32%
設置されていない	1	-	5	23	15	41	8	93	12%
(2)安全衛生委員会の平均開催状況									
月1回以上	7	16	60	26	17	39	17	182	25%
年5～10回	5	8	37	17	3	11	3	84	11%
年1～4回	16	10	179	114	17	15	6	357	49%
開かれていない	1	-	10	39	15	34	9	108	15%
(3)今年度、職場巡視を実施(または予定)									
すべての職場で実施(予定)	8	17	68	50	24	38	14	219	30%
一部の職場で実施(予定)	19	17	152	38	7	13	9	255	35%
実施(予定)していない	2	-	66	109	20	46	12	255	35%

【参考2-4】 安全委員会又は衛生委員会を設置しなければならないとされている事業場について

現業・公企統一闘争基本要素モデル解説

＜現業・公企・公共交通職員（会計年度任用職員等を含む）が直営で配置されている単組用＞

39ページ参照

4. 災害対応や新型コロナウイルス感染症対策など危機管理体制の強化について

- (1) 近年、多発している大規模災害や新型コロナウイルス感染症の現状を踏まえ、災害発生時における危機管理体制の状況を定期的に確認すること。また、災害や感染症の感染拡大の影響によ

り、公共サービスが止まってしまった場合に備え、広域応援体制などの業務継続計画（BCP）について、検討・整備すること

- (2) 新型コロナウイルス感染症を踏まえ、委託業者においてマスクや手洗い用洗剤、アルコール消毒液など感染防止に必要な備品の確保など、感染防止対策が適切に行われているか点検すること。

【解説】

近年の全国的な大規模災害に加え、現在は新型コロナウイルス感染症の感染拡大が深刻化する中、公共サービス労働者は災害発生時には自分自身が被災者、あるいは、感染症対応では感染リスクと向き合いながら、社会インフラを守るため全力で業務を遂行している。こうした状況において、想像をはるかに超える豪雨や台風、地震などの自然災害への対応に加え、新型コロナウイルス感染症の対応では三密を避けた事業運営など、これまで現場で培った知識・経験を最大限活用した危機管理体制の構築が求められている。例えば、コロナ禍における公衆衛生の維持・向上についてである。現時点で清掃事業所でのクラスター感染は報告されているものの、事業停止に陥り、そのことによって通常のごみ収集ができない事態となった自治体は報告されていない。しかし、一度、清掃事業所、あるいは、清掃事業に携わる民間委託事業所でクラスターが発生すると事業所閉鎖に陥ることが想定される。万が一、こうした事態が発生した場合、どのような収集体制で地域の公衆衛生を維持していくのか議論をしておかなければならない。また、コロナ禍における災害発生も想定しておかなければならない。例えば、ソーシャルディスタンスを確保した上での避難所運営である。これまでの避難所では、できる限り多くの住民を避難させてきたが、コロナ禍においては、できる限り分散した避難所が求められる。そうすれば、必然的に避難所の数が増え、それに伴う人員もより多くの人員が必要となる。また、多くの住民が避難してきたことによって、受け入れができなくなった避難所から受け入れ可能な避難所への輸送方法についても議論を行っておく必要がある。このように、これまでの災害で人員不足が叫ばれてきたが、コロナ禍においては、通常以上の人員が求められることを認識する必要がある。

このように、ごみ収集や給食・用務、道路維持・管理、さらには水をはじめとするライフラインの確保など、住民生活に欠かせない業務を担っている業務を民間委託で行っている中、災害発生時や新型コロナウイルス感染症の対応において、どうやって住民の生命と財産を守る取り組みをするのか当局の認識を確認することが非常に重要である。

【参考1】 環境省「第4次循環型社会形成推進基本計画」抜粋

大規模災害のたびに大量の災害廃棄物が発生し、その適正かつ迅速な処理を進めることが早期の復旧・復興を進める上での大きな課題の一つとなっている。また、状況によっては、廃棄物処理施設やし尿処理施設の停止等による生活ごみやし尿の収集・運搬や処分の遅延、多くの避難者の長期避難によって避難所で発生するごみやし尿の収集・運搬や処分の遅延が課題となる場合がある

【参考2】 環境省「緊急事態宣言を踏まえた新型コロナウイルス感染症に係る廃棄物の円滑な処理」

(通知) 2020.4.7

➤ 職員及び委託業者並びに許可業者等の従業員間で濃厚接触者を極力減らすための取り組み

- 委託業者、許可業者及び清掃事務所において新型コロナウイルス感染症が発生し、事業者や事業所単位で活動不能となった場合の対応策
- 防護服等の焼却施設の運転継続のために必要不可欠な資材の確保（使用の必要性の見極めも含む）
- 業務の優先順位を考慮した上で、人員や物資が不足した場合の廃棄物処理の継続性を重視した段階的な業務縮小計画

5. 地域公共交通の活性化について

地域公共交通の活性化および再生に関する法律の改正を踏まえ、改正交通政策基本法、第2次交通政策基本計画の理念に則るマスタープランである地域公共交通計画の策定を行うこと。

- (1) まちづくり計画と一体となった持続可能な地域公共交通ネットワークサービスの形成に向けて主体的かつ創意工夫して取り組むこと。
- (2) 地域の公共交通の維持・存続と発展、交通ネットワークの確立に向けて、国に対し概算要求期や政府案決定期などを通じて必要な補助金の確保に努めるとともに、補助制度の拡充を要請すること。

【解説】

現業・公企統一闘争基本要要求モデル解説

＜現業・公企・公共交通職員（会計年度任用職員等を含む）が直営で配置されている単組用＞

30ページ参照